

Çalışma

İÇİNDEKİLER:

Yaratıcı Çalışma

Sadi Irmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

Ücret Meselesi - III -

Tıbbi Bakım Sistemleri

İtidalci bir Sendikalizm Örneği

İş Piyasası ve Ücretler

İşçi Sağlığında Rehabilitation

Prof. Hâzım Atıl Kuyucak

Prof. G. Kessler

Prof. Esat Tekeli

Doçent Orhan Tuna

Dr. Cemal Kiper

II — Genel Çalışma Meseleleri

Millî Kalkınma ve Teşkilâtçı Ruh

Tarlada Çalışan Kadının Himayesi

İlim ve Sanayide Çalışma Zevki

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

Tatbiki Sınai Psikoloji

Ziraatte Sosyal Meseleler

Salâhattin Batu

Sefaettin Karanakçı

Dr. Celâl Ertuğ

İbrahim Hakkı Yeniay

Dr. Aydın Sayılı

Mübeccel Belik

III — Tarih ve Kronik

İçtimai Siyasetin Büyük Simalarından Albert Thomas

Nasıl Genç Kalmalı

Türkiye'de Esnaf Teşekkülleri

Küçük Sanatların Sosyal Bünyesi

Yabancı Görüşlere Rağmen Türk Cemiyetinde Kadın

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri - IV -

Türk İşçisinin Korunması

Bakan Sadi Irmak'ın İnceleme Gezisi ve Demeci

Prof. Dr. Fındıkoğlu

İlhan Tarus

Süleyman Kazmaz

Fahamet Gökel

Kadri Kemal Kop

IV — Bibliyografya

Sigorta Muameleleri Matematiği ve Prensipleri

Muammer Kurtay

V — Gazeteler Arasında

İşçi Sigortaları

Cezaevi İşyurdu

Türk Emekçilerini Koruma Tedbirleri Alınıyor

Salâhattin Batu

(Vâ - Nû)

Ahmet Halil

5

Nispetiye 1946



Ağaç Bayramı Sincan köyünde canlı bir törenle kutlanmış, köy, bir bayram havası içinde ağacın değerini candan kavnıyarak ağaçlandırma çalışmalarına dört elle sarılmıştır. Töreni Çalışma Bakanı ve Tarım Bakanı Vekili Dr. Sadi Irmak bir konuşma ile açmıştır. Bakan, köylülerin anlıyacağı bir dille iş ve emek birliği yaparak ağaçlandırma davâmızı yürütmemizi anlatmış, ağaç ve orman sevgisinin oynayacağı büyük rolü izah etmiştir. Yukarıdaki resimlerde törende bulunanları ve köylünün sevinç içinde bayram yapışını görüyorsunuz

Çalışma

YIL: 1

NISAN — 1946

SAYI: 5

YARATICI ÇALIŞMA

Sadi IRMAK

Çalışmanın verimli ve zevkli olabilmesi için herşeyden önce yaratıcı olması lâzımdır. Yaratıcı olmıyan çalışma, değerinden çok şey kaybeder. Yaratıcı çalışma, çok defa yalnız zihni faaliyete münhasır sanılır. Gerçekten de ilim ve sanat çalışmalarında yaratıcılık, misallerine bol rastlanan vâkıalardır. Fakat, mekanik sayılan çalışmalarda da bir yaratıcılık payı bulunabilir. Hattâ teknik ilerlemelerde bu küçük yaratıcılık paylarının bir araya gelmesi daima önemli rol oynamıştır. Teknikte ilerlemiş memleketlerde meslek işçisini, meşgul olduğu vasıta üzerinde daima düşünen bir baş haline getirmek için hudutsuz fedakârlıklara katlanılmaktadır. Fakat bu fedakârlıklar meyvalarını vermekte gecikmemektedir. Bir aletin, onu kullanan ele daha fazla intibak etmesini sağlamak için yapılacak küçük bir değiştirme, bir cihazın hareket istikametini veya seviyesini vücuda daha uygun hale gelmesini temin edecek bir düzeltme çok defa randıman üzerine sanıldığından fazla tesir etmektedir. Bu türlü buluşların iki faydası oluyor :

İşçi, monoton çalışan bir otomat olmaktan kurtuluyor, yani çalışmasından zevk almağa başlıyor.

Sonra da çalışmanın verimi yükseliyor.

Görülüyor ki, işçiyi yaratıcı hale getirmekte hem işçinin hem de işverenin menfaati vardır. İleri memleketlerde sayısı astronomik rakamlara varan keşif patent'leri tetkik edilirse, bunlardan mühim bir kısmının basit işçiler tarafından meydana getirildiği görülür.

İşveren tarafından konan büyük mükâfatlar ve primler bu faaliyeti kamçulamaktadır. Esasen prim mekanizmasının başlıca gayesi yaratmayı teşvik etmektir. Ve prim ancak bu maksada yöneltildiği takdirde faydalıdır.

Bizim memleketi gezip görenlerin dikkatine derhal çarpacak hâdise, halk tabakalarımızda yaratma kabiliyetinin çok gelişmeye elverişli olduğudur. Bunun en enteresan misallerini bu harb içinde müşahade ettik: Dış âlemle münasebetlerimizin hemen kâmilan kesildiği ve memlekete yeni makine ve motör gelmediği sıralarda makinist, şoför, hattâ basit işçiler arasından birçok adamlar improvisation kudretlerinin harikalı örneklerini göstererek harabolmuş teknik cihazların, elektrik santrallerinin, otomobillerin, buz dolaplarının, fabrika ve ziraat makinelerinin bir müddet daha işlemesini sağladılar. Bu harb içinde memleketin daha fazla sıkıntı çekmemesinde bu küçük "keşif" lerin rolünü küçümsememelidir. Fakat bu fitrî kabiliyeti sistemli bir surette geliştirmek mecburiyetindeyiz. Bunun için okullarımız gibi fabrikalarımızda da yaratmayı teşvik edecek usuller tatbik etmelidir. Bunun da ilk şartı; herkesi kabiliyetli olduğu işde çalıştırmaktır.

Psikoteknik meslek istişarelerine verdiğimiz ve vereceğimiz ehemmiyet bundandır.

İkinci merhale barem ve prim sistemlerimizi keşif ve yaratmayı teşvik edecek bir manivelâ haline getirmektir.

Üçüncü merhale, okullarda başlıyan teknik öğretimin fabrikalarda arasız bir surette devamıdır. Derin bir ihtisaslaşma ancak bu suretle mümkündür.

Çalışmada yaratıcılık, Türkiye'mizin büyük meselelerinden biridir.

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ

ÜCRET MESELESİ

III

Ücretlerin tesbitinde devlet müdahalesi

Prof. Hâzım Âtîf KUYUCAK

Bundan evvelki yazılarda (1) ücret meselesinin ana hatları ve ücretleri hangi iktisadi âmillerin tayin ettiği incelenmiş ve şu neticelere varılmıştı :

a. Ücret, istihsal âmillerinden biri olan insan emeğinin hissesidir.

b. Bu hissenin tayini millî gelirin inkısamıyla ilgilidir.

c. Umumi olarak ücretleri tayin eden işçilerin nihai müstahsiliyetidir.

d. Fakat, işçiler daima nihai müstahsiliyetin gerektirdiği ücreti almazlar. Bu da iki sebepten ileri gelir :

1) İşverenlerle işçiler arasındaki pazarlıkta işçilerin pazarlık kabiliyetinin nisbeten az olması dolayısıyla ücretlerin bu seviyeden daha az tayin edilmesi.

2) Devletin, otoritesine dayanarak, asgari ücretleri tayin etmesi dolayısıyla bazı hallerde nihai müstahsiliyetin üstüne çıkılması.

Son senelerin içtimai düşüncelerdeki gelişmeler neticesi iş ve işçi sahasında üç esaslı gayenin belirdiği görülmektedir. Gerek muhtelif memleketlerin iç politikalarını tesbitte ve gerek milletlerarası demecelerde ve anlaşmalarda göze çarpan bu gayeler: tam çalıştırma, içtimai emniyet ve umumi hayat seviyesinin yükseltilmesidir. İşte bu bakımdandır ki gerek tam çalıştırma ile ve gerek hayat seviyesinin yükseltilmesi ile yakından ilgisi bulunan ücretle-

rin tesbitine müdahale meselesi ön safa geçmiş bulunmaktadır.

Bu hususta ileri sürülen görüş şudur : “İşçilerin ücreti bunlara oldukça müreffeh bir hayat sağlayacak miktarda olmalıdır. Esasen istihsalde hak ettikleri de budur. Fakat işverenlere karşı pazarlık kudretleri yeter derecede olmadığından haklarından çok aziyle iktifa etmek zorunda kalmaktadırlar. Binaenaleyh devlet müdahale ederek asgari bir hayat seviyesi sağlayacak miktardan daha az ücretlerle işçi kullanılmasının önüne geçmelidir.”

Bu görüş işçilerin ve bazı işçi sendikalarının noktai nazarıdır fakat ve bilhassa geçen asrın sonlarındanberi birçok memleketlerde hâkim olmağa ve kanun haline girmeye başlamıştır. Şurası dikkate değer ki asgari ücret taraftarları bütün ücretlerin, ortaçağlarda olduğu gibi, işçiler ve işverenler dışında bir otorite tarafından tesbitini (2) değil yalnız muayyen bir seviyeden aşağı ücretle işçi çalıştırılmasının menini istemektedir. Bundan çıkan netice şudur ki, işçiler asgari bir ücretten emin olarak işverenlerle pazarlık yapabilecekler ve, imkânların müsait olduğu hallerde, çok daha yüksek ücretler alabileceklerdir. Yani işçilerin istediği devletin azamiyi değil “asgari” yi tesbit hususunda müdahalesidir.

(2) İngiltere’de ortaçağlarda ücretleri sulh hâkimleri tesbit ederdi. Fakat neticeler iyi olmamıştı. Bu sebeptendir ki 1357 ve 1536 tarihli meşhur kanunlar nihayet 1813 de ilga edilmiştir.

(1) Çalışma mecmuası say, 3 ve 4.

Asıl tetkike değeri olan mesele asgari ücret tesbit eden kanunların sanayideki müstahsiliyet ve genel olarak milli gelir üzerinde ne gibi tesirler bırakacağıdır. Bu hususta asgari ücretlerin kanunla tesbiti lehinde bulunanlar bu sistemin birçok faydalarını ileri sürmektedirler:

Evvelâ devletin asgari ücretleri kanunla tesbit etmesi memleketteki muhtelif işlerde daima en iyi çalışan ve en çok randıman veren insanların çalıştırılması ve bu sebeple de umumi milli istihsalın artması neticesini doğururlar. Çünkü işverenlerin asıl gayesi fazla istihsal değil fazla kârdır. Ücretler serbest olduğu zaman en az ücretle çalışanları tercih ederler fakat asgari ücretler tesbit olunduğu zaman en çok randıman veren işçileri ararlar. Bu suretle de hakikî işsizlerle hiçbir işde kullanılamıyanlar meydana çıkar ve cemiyet de hakikaten işsiz bulunanlara karşı alacağı tedbirleri tayin eder.

Bundan başka asgari ücret sisteminde ücretleri muayyen bir seviyenin altına indirmek mümkün olmadığına göre işverenler daha fazla kârı, ücretleri indirmekten ziyade istihsal randımanını artırmakta arar ve daima yeni makineler ve yeni istihsal metodları bulmağa çalışırlar. Ve nihayet asgari ücretlerin kanunla tesbiti amelenin hayat seviyesinin muayyen bir hadden aşağı düşmesini önlediğine göre umumi olarak işçi randımanının artmasına da sebep olur.

Hulâsa, asgari ücret taraftarlarının düşüncesine göre, devletin muayyen bir hadden az ücretle işçi kullanılmasını menetmesi, yalnız iyi randımanlı işçilerin çalışmasını, işverenlerin yeni istihsal usul ve vasıtaları bulmasını, ve umumi olarak, işçi sınıfının daha randımanlı olmasını sağladığından millî istihsalı ve millî geliri artıran esaslı bir tedbirdir.

Asgari ücretten maksat nedir? Bunu tarif biraz güçtür. Ve her memlekette ve her içtimai sınıfta hayat seviyesi aynı olamayacağına göre bunu hayat seviyesiyle izahta da bazı müşkülât vardır. Fakat Avustralya hâkimlerinden Hignis bir ka-

rarında asgari ücreti : "Medeni bir cemiyette, insan olarak yaşayan vasati bir işçinin normal ihtiyaçlarını karşılamak için gereken ücret" diye tarif etmiş bulunmaktadır. Esas itibariyle hayat seviyesine dayanan bu tarifte üç mühim unsur göze carpmaktadır. 1) Medeni bir cemiyet, 2) vasati bir işçi, 3) normal ihtiyaçlar.

Cemiyetlerin medeniyet seviyeleri muhtelif olduğuna göre vasati işçilerin normal ihtiyaçları arasında da fark olacağı muhakkaktır. Bununla beraber, her cemiyette ve her sahada ayrıca azarı dikkate alınmak ve tesbit olunmak şartıyla, bu unsurlar asgari ücreti tesbit hususunda daima rehber olacak esaslardır.

Asgari ücretlerin devlet tarafından tesbiti yarım asırlık bir tarihe maliktir. 1894 te ilk asgari ücret kanununu çıkaran memleket Yeni Zeland olmuştur. Bunu Avustralya devletleri ve nihayet 1904 te Avustralya Federal Devleti takip etmiştir. İngiltere'de ilk asgari ücret kanunu 1909 da dört nevi sanayi şubesi için neşrolunmuştur. Amerika'da ise Massachusetts devleti 1912 de ilk asgari ücret kanununu kabul etmiştir. Bundan sonra gerek İngiltere'de ve gerek Amerika'da asgari ücret kanunları tekemmül etmiş ve bugünkü ileri dereceye ulaşmıştır. Bu cereyana başka memleketler de muhtelif derecelerde iştirak etmiş ve bugün asgari ücret, sosyal davâlardan biri olmuştur.

Şimdi asgari ücret tesbiti aleyhinde ileri sürülen delilleri ve asgari ücret taraftarlarının bunlara karşı cevaplarını ele alabiliriz: İddia olunuyor ki "asgari ücretler tesbit edildiği takdirde bazı sanayi şubeleri bunları ödeyemez" buna cevap olarak denilmektedir ki: Esas itibariyle işçiye asgari bir hayat seviyesinin temini lâzımdır. Bunu sağlayamıyan sanayi yerini başkalarına terketmelidir. Kaldı ki böyle bir hayat seviyesinin sağlanması bizzat işçinin randımanını artırmakta ve dolayısıyla işverenlere de faydalı olmaktadır.

Asgari ücret aleyhtarları, bu sistem umumiyetle tatbik edildiği takdirde bütün ücretlerin asgari hadde ineceğini ve uzun

vadeli bir hesaplama işçilerin bundan zarar göreceğini iddia etmektedirler. Fakat yarım asra varan tatbikat bu iddianın aksini ispat etmiş bulunmaktadır.

Diğer bir itiraz da şudur: "Mademki hükümet muayyen bir iş için asgari bir ücret tesbit ediyor o halde o ücretle de isteyene iş bulması lâzımdır. Gerçekten, yukarıda temas edildiği gibi, muayyen şartları haiz bütün yurttaşlara iş bulmak yani tam çalıştırmayı sağlamak bugün devletlerin üzerlerine aldığı vazifelerden biridir. Fakat asgari ücret bu nokta ile doğrudan doğruya ilgili değildir. Çünkü nasıl ki devletin muayyen sıhhi şartları haiz olmıyan yerlerde çalışmayı menetmesi makul ise muayyen haddin altındaki ücretlerle çalışmayı menetmesi de aynı sebeplerle makul görülmek icabeder.

Asgari ücretlerin kanunla tesbitinin leh ve aleyhinde ileri sürülen deliller ve bu sistemin elli senelik tatbikatı incelendiği zaman görülür ki devletin işçilerle işve-

renler arasındaki münasebetleri ve umumi olarak iş şartlarını (yani emniyet ve sıhhat tesislerini ve iş saatlerini) tanzim etmeyi vazifeleri arasına koyması, pek tabii olarak ücretlerle de yakından ilgilenmesini icabettirmektedir. Çünkü ücretler işçilerin içtimai duyguları, ahlâk telâkkileri, ve vatandaşlık vazifeleriyle ve bilhassa sıhhatleriyle yakından ilgili olan hayat seviyelerini tayinde başlıca âmidir.

Bununla beraber herhangi bir sahada olursa olsun devletin müdahalesi hâdiselerin tabii kanunlarına uymak gerektir. Susuz ve fakat münbit araziye sulamak için yapılacak bir baraj nasıl sulara ve topraklara hâkim tabii kanunlara göre yapılıyorsa iş ve işçi münasebetlerinde ve bilhassa ücretlerin tesbiti hususunda yapılacak müdahalelerde istihsal ve inkısam ameliyelerinin tâbi oldukları iktisadi kanunlara uymak lâzımdır. Çünkü umumi iktisadi düzenin belki en hassas ayar mekanizması ücret sistemidir.

Tıbbî Bakım Sistemleri

Prof. Dr. Gerhard KESSLER

Garp memleketlerinin ekserisinde iktisadi işlerin yüksek verimliliği: 1-Halkın iyi bir umumi bilgiye sahip oluşu. 2-sanatkâr işçilerle müstahdemlerin meslekî öğretiminin esaslı oluşu. 3- müteşebbislerle ücretlilerin yüksek meslek ahlâkına sahip bulunuşu ve 4 - Halk sağlığının korunması ve hasta bakımının düzenlenmiş bulunması gibi dört esaslı noktaya dayanır. Bu dört esaslı noktayı sistematik bir surette kurmadıkça ve onlarla yorulmak bilmeden ve büyük bir dikkatle meşgul olmadıkça şark memleketlerinden hiç birisi kendi iktisadiyatında garbın, Şimalî Amerika'nın ve Avustralya'nın muazzam ileri hamlelerine yetişemez.

1 — İleri memleketler, kendi halkının iyi bir umumi bilgiye sahip oluşunu (6 yaşından 14-15 yaşına kadar) bütün erkek ve kız çocuklara, 8 ilâ 9 yıllık bir okul mecburiyetinin sıkı ve müsamaha kabul etmez şekilde tatbik edilmesine borçludurlar. Birçok memleketlerde bu 8 veya 9 sınıflı okullara devam mecburiyetinden başka ayrıca bir de "meslek mektebi" veya "enstitü" adı verilen ve yalnız öğleden sonra haftada 6 ilâ 12 ders saati bulunan okullara 3-4 sene müddetle devam mecburiyeti vardır. (Ziraat işlerinde yalnız kışa rastlıyan altı aya inhisar etmek üzere) işverenler (ustalar, şefler ve ilâh) bütün çocukları bu okullara muntazaman göndermekle mükelleftirler. Bu sistemde erkek, kız bütün çocuklar (altı yaşını bitirdiği günden on sekiz yaşını ikmal edinceye kadar) 12 sene müddetle okula devam mecburiyetindedir. Bu kadar ileri kültürlü milletler ümmî milletlere na-

zaran iki hattâ üç misli daha başarılı olurlar.

2 — Sanatkâr işçilerle müstahdemlere gösterilen meslekî öğretim ekseri garp memleketlerinde sınaî ve ticarî "çıraklık" müesseselerine dayanır. 14 - 15 yaşındaki erkek veya kız çocuğun babası veya velisi "öğretici usta" ile (usta, şef, firma) 3 ilâ 4 sene için bir çıraklık mukavelesi akte-der. Öğretici usta bu mukavelede çırağını mesleğin bütün sahasında sistemli bir surette yetiştirmeyi üzerine alır, çırak da devamı, çalışmayı, dikkat ve itaati kabul eder. Çıraklığın ilk iki yılında çırak ücretsiz olarak çalışır. Üçüncü yıldan itibaren öğretici usta çırağın göstereceği başarılarla mütenasip ve mütevazı bir ücret verebilir. Çıraklık müddeti sona erdiği zaman çırak kendi branşının meslek teşekkülü (esnaf cemiyeti, sanayi birliği, sanayi odası, ticaret odası) tarafından sınava tâbi tutulur. İmtihanda muvaffak olursa her yerde yüksek itibarı olan bir "çıraklık diploması" alır. Meslekî teşekküller öğretici ustanın öğretme kabiliyetine ve faaliyetine dikkatle nezaret eder ve kabiliyetsiz ustalarla, şefleri ve firmaları çırak yetiştirmekten derhal meneder. Dikkatle kurulan ve dikkatle kontrol edilen bu sınaî ve ticarî çıraklık sistemi "asırlardanberidir" kök saldıği memleketlerde iyi yetişmiş sanatkâr işçilerle müstahdemlerin devamlı bir kaynağı olmuştur. Sanayi ve ticaretteki yüksek kaliteli işlerin hepsi bu sistemin mahsulüdür.

3 — Müteşebbislerle ücretlilerin yüksek bir meslek ahlâkına sahip oluşları,

gençliklerinde sistemli bir ahlâk terbiyesi ile yetiştirmelerinin, ve yetişmişlerin meslek teşekküllerinde kendi kendilerini terbiye etmelerinin bir neticesidir. Gençliğe ahlâkî telkinlerde bulunulması bilhassa İngiltere konuşan memleketlerle İskandinav memleketlerinde ve nihayet Holanda ve İsviçre'de umumi bir halk geleneği haline gelmiştir.

Esnaf heyetlerinin, sanatkâr cemiyetlerinin ve müstakil ticaret esnafı cemiyetlerinin bulundukları yerlerde yetişkin işçiler kendi kendilerini terbiye etmek zorundadırlar. Bütün üyeler "meslek şerefi" nin "dükân, tezgâh şerefine" korunmasına kesin olarak mecbur tutulmuşlardır. "Meslek şerefine" ihlâl edenler derhal teşkilât tan atılmaktadırlar. Böylelikle meslekte herhangi bir yolsuzluk, meselâ: doğruluktan ayrılma, hırsızlık, ihtilâs vakaları çok az vuku bulmaktadır. Bu gibi yolsuzluktan ötürü mahkemece cezaya çarptırılanlar sanatkâr işçi veya müstahdem olarak bir daha pek zorlukla bir işyeri bulabilirler. Bu gibiler umumiyetle "acemi" işçi sırasına inmeye mecburdurlar. Onlar böylece sınıflarını da kaybetmiş olurlar.

4 —İleri memleketlerde halk sağlığı ve hasta bakımı, umumi hastalık sigortaları ve tıbbi bakım teşkilâtı tarafından sağlanır. Umumi hastalık sigortası her yerde sosyal sigortanın popüler bir şubesidir. Tıbbi bakım teşkilâtı ise bu yazımızın hakiki konusunu teşkil etmektedir.

Halkın tıbbi bakımını teşkilâtlandırmak için çok değişik sistemler vardır. Liberal sistem "doktorların serbestçe rekabet etmeleri sistemi" ile "doktor hizmetlerinin devletleştirilmesi sistemi" birbirine zıd iki ekstrem halinde karşı karşıya bulunmaktadır. Bütün diğer sistemler ise bu iki ekstrem sistem arasında yer almaktadır. Biz önce bu iki ekstremden bahsedeceğiz ve sonra da bu ikisi arasında yer alacak olan organizasyon imkânlarını ele alacağız.

Liberal sistem : 19 uncu yüzyılda tamamen gelişmiş olan bu sistem, doktoru tıpkı bir dükân sahibi, bir tüccar, bir fab-

rikatör veya bir avukat gibi serbest rekabet sahasında sırf kazanmak için sanatı ile uğraşan bir serbest meslek erbabı telâkki etmektedir. Diğer iş adamlarında olduğu gibi bunda da doktorluk sanatını kim iyi anlarsa o kolayca yükselir, yüksek vizite ücretleri isteyebilir ve zengin olur. Bu sistemde gerçekten bir bilgiye, ihtisasa bile o derece lüzum yoktur. Göte'nin "Faust" undaki şeytan, genç tıbbiyeliye verdiği kötü nasihatlerle bu hususu çok iyi bildiğini göstermektedir :

"Siz yine oldukça iyi yapılısınız. Cesaretiniz de eksik olmasa gerek. Eğer siz sadece kendinize güvenirseniz, başkaları da size canını emniyet eder. Bilhassa kadınları idare etmeyi öğreniniz. Onların bitmek tükenmek bilmiyen o bin türlü acıları ve ahlâları hep aynı tarzda tedavi edilirler.

Yarım yamalak bir hürmet gösterdiniz mi hepsi avucunuzun içindedir. İlk önce sizin sanatınızın birçok sanatlardan üstün olduğunu onlara inandıracak bir unvan lâzım."

Evet, evet şeytan bu hususta çok iyi bir bilgiye sahiptir. O, muhayyel "ızdırıp" larla elegant "kadın doktoru" veyahut "meşhur profesör" e koşan histerik kadınları tanımaktadır. O, bu zaaftan büyük bir maharetle ve büyük bir kazançla faydalanmasını bilen bazı doktorlar da tanımaktadır. Liberal sistemde birçok değerli doktorların şöhret ve refahlarını hakkiyle kazanmış oldukları aşikârdır. Fakat en fazla muvaffak olanlar ekseriya meslek sanatı gerçekten en yüksek olanlar değildir. Bu sistemde "büyük" doktorların kapıları fakir hastalara umumiyetle kapalıdır. Onlar bu doktorların yüksek vizite ücretlerini de ödeyemezler. Bundan başka "liberal sistemde" yüksek sınıflı doktorların ekserisi büyük şehirlerde toplanmaktadır. Böylece taşra halkının doktor ihtiyacı iyi bir şekilde karşılanmamaktadır. Küçük şehirler, kasabalar ve köy halkından hasta karısını veya hasta çocuğunu büyük şehirlere getirip meşhur doktorlara gösterebilen bahtiyarlar, parmakla sayılacak kadar az olan zenginlerdir. Halkın tıbbi bakım ihtiyacı-

nın karşılanması bu sistemde çok gayri mütecanistir. Büyük şehirler halkı ile zenginler her türlü ihtiyaçlarını kolayca temin edebilirler. Taşralılar ve fakirler ise doktorun âni ve tesirli yardımından da mahrum kalırlar. Bu sistemde devlet, taşra halkının en mübrem tıbbi bakımını karşılamak amaciyle genç doktorlara ödevlerinin birkaç yılını vilâyetlerde ve taşrada geçirmek mecburiyetini koyar. Fakat o zaman da bu genç doktorlardan birçokları taşradaki vazifelerini benimsemeden isteksiz yaparlar. Mecburi hizmet seneleri geçer geçmez hemen sevdikleri büyük şehirlere koşarlar. Taşra halkı da böylelikle daima az tecrübeli ve yeni mektepten çıkmış doktorlar tarafından tedavi edilir. Liberal sistemde küçük şehirlerde ve köylerde yetişkin tecrübeli ve pratiği kuvvetli doktorlar daima ihtiyaca kâfi gelmiyecek derecede az bulunur.

Şimdi de diğer ekstremi yani bütün tıbbi hizmetlerin devletleştirildiği sistemi inceliyelim. Bu sistemde bütün doktorlar devlet memurudurlar. Sağlık Bakanlığının vereceği kararlara göre devlet, bu memur

doktorlara şu veya bu çalışma sahasını gösterir. Tıpkı bugün buraya, yarın oraya "nakledilen" bir jandarma veya adliye memuru gibi doktor da istesin istemesin inkıyada mecburdur. Fakat doktorlar ne jandarma ve ne de adliye memurudur. Eğer onların vazifelerini hakkiyle başarmaları isteniyorsa yalnız kafaları ile elleri ile değil aynı zamanda kalpleri ile de çalışmaları lâzımdır. Onlar bulundukları şehir veya çalıştıkları saha halkını gerçekten sevmeli, onlarla iyice kaynaşmalıdırlar. Bir bölgede kumanda altında çalışan bir doktor ekseriya fena bir doktor olur. Ve halk sağlığı da istemiyerek yapılan bu çalışmadan çok az faydalanır. Tıbbi hizmetler güzel olduğu kadar güç ve ağır olan bu mesleğin hudutsuz şekilde benimsenmesine lüzum gösterir. İstemiyerek ve meslek aşkı olmaksızın bu hudutsuz benimseme kolay kolay gerçekleşemez. Tıbbi hizmetlerin tamamen devletleştirildiği bu sistemde bir "sağlık jandarma" ordusu vücuda gelir. Fakat bu ordunun halkın tıbbi bakımını en iyi bir şekilde sağlayamayacağı da şüphesizdir.

İtidalcı Bir Sendikalizm Örneği

Prof. Esat TEKELİ

İşverenlere karşı toplu hareket ederek sanat ve meslek menfaatlerini korumak gibi bir maksatla kurulmakta olan işçi sendikalarının faaliyet tarzı, memleketten memlekete değişir. Bazı memleketlerde sermayeye karşı bir savaş silâhı olan bu kurumlar, bazılarında amelî ıslahat istemekten ileri gitmiyen şekiller gösterir. İngiltere'de Trade-Union = Sanat Birliği, adıyla anılan kurumlarla Nazilerden önceki Almanya'da kurulmuş olan sendikalar, bu ikinci zümredendir.

Esasen aynı sanatta bulunanların bir araya toplanmasını ifade eden sendikalar, tek kaldıkça, kendi sanatlarının menfaatinde başka birşey pek düşünmezler. Fakat sendikalar, aralarında birleşerek federasyonlar ve bunlar da birleşerek tek bir birlik "Konfederasyon" vücuda getirdikleri zaman iş değişiyor. Bu birlikler sendikaları, bütün işçi sınıfının menfaatini tek bir sanatın menfaatinden üstün tutan bir zihniyet ve esasa doğru sürüklüyor. Ve böylece birleşmiş sendikalara dayanan sendikalizm hareketi ve sınıf mücadelesi belirliyor.

Bununla beraber sendikalizmin 'aman-sız bir sınıf mücadelesine kayması mutlak değildir. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, İngiltere'de ve Almanya'da itidalcı sendikalara dayanan sendikalizm daha ziyade "ıslahatçı" dır. Ancak sendikaların sermayeye karşı bir mücadele unsuru sayıldığı yerlerde "ihtilâlcı" bir mahiyet alıyor. Ve sermaye sahiplerini altetmek maksadını güden bir savaşa giriyor. İhtilâlcı ve sosyalist sendikalizm, dilediği şeyleri kanun

yoliyle, parlâmento yoliyle değil, doğrudan doğruya işçi hareketleriyle, grevle, itidal tanımayan, hasmı yenmekten, başarılı neticelere varmaktan başka birşeyi gözönünde tutmayan bir zihniyet ile tatbik edilecek grevlerle ve baltalayıcı faaliyetlerle almak, yani zorla koparmak anlayışını taşıyor. Ve ihtilâl saati çaldığı zaman da umumi bir grev ile sermayeciyi yeryüzünden kaldırmak istiyor.

Sendikalizm, umumi olarak parlâmentolarla ve siyasi partilerle ilgilenmez. Bu yazımızda bahsetmek istediğimiz İsviçre Sendika Birliği'nin Şubat 1946 da Zürich'de toplanan kongresi de, birliğin statüsüne şu kayıtları koymuştur: "Sendika Birliği, din ve mezhep bakımından tarafsızdır ve siyasi partilerden ayrı ve müstakildir."

Sendikalizm, daha ziyade sendikaların işlemesine dayanan bir hareket ve cereyan mahiyeti gösterdiği için buna iktisadi bir mezhep vasfını vermek istemiyenler de vardır. Fakat buna karşı; sendikalizmi yarının istihsal ve dağıtma teşkilâtında geniş bir sorumluluk payı alacak yapıcı bir kuvvet gibi karşılayanlara da rastlanır. Öte yandan İngiltere de son yıllarda yeni mahiyette sendikalar türemiştir. Gnild socialism denilen bu "Sosyalist Sanat Birlikleri", gündelikçiliği kaldırarak sınaî müesseseleri kontrol ve idare etmek üzere bir sanatın bütün çalışanlarını bir araya toplayan ve artık işçinin müdafaa teşkilâtı olmaktan çıkan kurumlardır.

İzah ettiğimiz gibi, ihtilâlcı sendikalizm, sınıf mücadelesini maksat edinen bir harekettir. Fakat sendikalizm, daha yaygın

olan "ıslahatçı" şeklinde ihtiyatlı ve itidal-
cidir. Bu itidalin en iyi örneğini de İsviçre
sendikalizmi vermektedir. Gerçekten, bu
memleketin sendika birliği, "sınıf mücade-
lesini" çoktanberi statüsünden silmiş bu-
lunuyor (Journal de Genève, 28 şubat 1946
tarihli nüsha).

Bu birlik, sınıf mücadelesini kaldırmak-
tan başka, çatışan menfaatleri uzlaştırma-
sını ve zümre menfaatleri üstünde kamu
menfaatini sağlamayı da biliyor. Aynı ga-
zeteden şu satırları, olduğu gibi, alıyoruz:
"Söylemeğe lüzum yoktur ki, İsviçre sen-
dika Birliği, kendi üyelerinin menfaatleri-
ne uygun hal şekilleri düşünüyor. İsviçre
Köylüler Birliği, Sanayi Birliği, Ticaret ve
Sanayi Birliği de başka türlü hareket et-
miyor. Bu çeşitli menfaatlerin bazı defa
çatışması, sakınılması mümkün olmıyan
bir şeydir. Fakat çok defa bu menfaatler
birbiriyle dayanışıyor. Kamu menfaati, bu
menfaatlerin hepsine de "haklı oldukları
nispette" "müsavî bir saygı" gösterilmesi-
ni ister. Zürih tartışmaları göstermiştir

ki, İsviçre Sendika Birliği, millî meseleleri
kamu menfaatini geniş ölçüde göz önüne
almak suretiyle mütalâa etmektedir."

İtidalin derecesine bakılmalı ki, birliğin
kongresinde ihtiyarlık sigortası görüşül-
düğü sırada, sigortalılara temin edilecek
geliri artırmak maksadiyle yapılan bir tek-
lif, dörde karşı 450 oyla reddedilmiştir.
Çünkü sigortalılara ihtiyarlıklarında veri-
lecek geliri temin maksadiyle devlet de bir
pay verdiği için kongre üyeleri, devletin
malî kaynaklarının daha fazla pay ödeme-
ğe elverişli olmadığını takdir ederek artır-
ma teklifini yerinde bulmamış ve böylece
kamu menfaatini takdir hususundaki an-
layışının delilini vermiştir.

Her ne kadar İsviçre küçük bir mem-
leket ve sendika birliğine dahil işçileri de
üç yüz binden ibaret ise de itidal ve anla-
yış, sayı azlığından değil, millî bünye ve
mizaçtan doğuyor. Nitekim aynı itidali da-
ha büyük bir memleket olan İngiltere'de
de görmekteyiz.

İş Piyasası ve Ücretler

Yazan : Doç. Dr. Orhan TUNA

Esirlerin, toprak bəyine veya toprağa bağlı köylülerin mevcut oldukları ve umum işçilerin çok büyük bir ekseriyetini teşkil ettikleri devirlerde, şüphesiz ki bugünkü manâda bir iş piyasasından bahsedilemez. Çünkü bu tâbi ve esir iş güçleriyle bunların efendileri arasında serbest bir iş akdi yoktur, bir ücret veya iş müddeti meselesi, kısaca iş şartları bahis mevzuu değildir. Büyük arazi parçalarına tasarruf eden bey, çiftliğini esirlere ektirip biçtirir ve iş güçlerinin iase ve ibatelerini temin eylerdi. Hattâ bu bakımdan Ortaçağların küçük sanayi erbabı arasında da serbest bir mukavele yoktur. Çünkü bütün iş şartları en hurda teferruatına kadar loncalar tarafından tesbit ve tayin olunur ve bu meseleler arasına neşrolunan kanunlarla emniyet altına alınırdı (1). Buna nazaran ancak serbest - ferdî iş akdinin ve hukuk bakımından hür işçilerin mevcut oldukları yerlerde bugünkü manâda bir iş piyasası vücuda gelir.

İş piyasasının, gayri muntazam ve şursuz ferdî münasebetlerin ihtiyar ve tesadüflerine terkedilmemesi noktasında bugün bütün içtimai politikacılar birleşmektedirler. Gerçekten uzun müddet iş piyasalarının teşkilâtlandırılması ihmal edilmişti ve yine uzun zaman iş gücü arzı ile talebinin daha maksada uygun ve daha ucuz bir şekilde karşılaşması için alâkalılar hiç bir tedbir almamışlardı. Buna mu-

kabil emtia hareketlerini takip için muazam cihazlar vücuda getirilmiş ve borsalar her gün ve hattâ her saat emtia ve menkul kıymetlerin hareketlerini büyük bir dikkatle müşahede eylemişlerdir. Kendilerine bir iş yeri arayan yığın halindeki insanlarla bu insanlara olan büyük ihtiyaç ancak son zamanlarda ve o da kifayetsiz mikyasla istatistik bakımından toplanmış ve ölçülmüştür. Hulâsa bütün 19 uncu asır boyunca hususî iş idarehaneleri iş piyasalarına hâkim olmuşlardır (2).

Bununla beraber iş hayatı hakkında bir fikir edinmek ve iş piyasasındaki arz ve talep hareketlerini, ücret münasebetlerini ve sair iş şartlarını öğrenebilmek için en iyi vasıta şüphesiz iş istatistikleridir.

Bu istatistiklerin çeşitli faydaları olduğu muhakkaktır. Bir kere iş piyasası istatistikleri işsizlerin korunmasında ve mesele bunların bir an önce elverişli işlere yerleştirilmesinde iş ve işçi bulma bürolarına çok faydalı olmaktadır. Ayrıca yine aynı adedî malûmat, bizde çok şükür henüz mevzuubahs olmamakla beraber, umumiyetle işsizlik sigorta idarelerinin gerek kuruluş, gerek faaliyetlerinde belli başlı istinat noktalarını teşkil etmektedir (3). Nihayet muntazam bir meslekî istişare ile

(2) Bak. Dr. L. v. Wiese; Einführung in die Sozialpolitik, Leipzig 1921, s. 197 ve devamı.

(3) Bildiğimize göre, Almanya'da 1900 senelerinde iş istatistiklerini ilk defa tanzim eden Prof. Jastrow'dur. Bu zat o devirlerde her hafta sonunda işsiz amelelerle boş iş lerlerinin isim ve miktarlarını, kendisi tarafından çıkartılan ve adı "İş Piyasası" olan bir dergide neşrederdi.

(1) Meselâ İngiltere'de 1562 yılında Kraliçe Elisabeth tarafından isdar edilen Esnaf Kanunu, icrayı sanat tahdidatı bakımından dikkate şayandır. Mâmafih bu kabil mevzuata, Rusya müstesna, bütün memleketlerin tarihinde rastlamak mümkündür.

meslek politikası için de mutlaka mükemmel iş istatistiklerine ihtiyaç vardır. İlk ve meslek tahsillerini ikmal etmiş bulunan gençler hangi mesleklere akın etmektedirler? Hangi meslekler istikbal vâdetmekte ve hangileri faaliyetlerini daraltmaktadır? Hangi mesleklere yersiz ve maksatsız bir iltifat vardır? Açık iş yerlerinin miktarı nedir? Münhal bulunan bu iş yerlerinin neveleri nelerdir? İş arayanlar ne kadardır ve bunların terkihi nasıldır? Ne miktarı kadın, erkek ve gençtir? İhtisasları nedir? Hulâsa bu kabil meseleler ancak sağlam ve sıhhatli adedi malûmatla tenvir edilebilir.

Bu kısa izahata nazaran, iş istatistikleri çalışan insanların, faal nüfusun iktisadî hayatla olan sosyal münasebetlerini tayin ve tanzim gayesiyle vücuda getirilir. Daha kısa bir ifade ile iş istatistikleri say münasebetlerine ait adedi vaziyetin tayini demektir (4). İş istatistikleri, umumî istatistiklere nazaran daha muayyen ve daha mahdud manâda işçinin vaziyetini ele alır ve bu mesele etrafında bir çok adedi malûmat toplar. Eskiden işçi istatistiği tâbiri kullanılmaktaydı Yanlış olan ve meseleyi tamamen ihata edemiyen bu tâbir zamanla terkedilmiştir. Çünkü toplanan malûmat sırf işçilere inhisar ettirilmiyerek ayrıca iş verenlere ait meseleler de göz önünde tutulmaktadır. İş istatistikleri içtimâî siyaset tedbirlerinin salim bir şekilde itti-hazı maksadiyle muhtelif idare makamlarının tavassut ve yardımı ile tedricen teşekkül ve taazzuv etmiştir. Diğer taraftan bu idare makamlarının gelişip serpilmesi ve bunların istatistikî faaliyetlerinin de merkez bürosu iş piyasasının müşahedesi, iş ve işçiye tavassut, meslekî istişare ve çıraklık işlerine tavassut, işsizlik, tarife mukaveleleri, iş mücadeleleri ve meslekî organizasyonlar gibi meseleler üzerinde durmuş ve geniş ölçüde tetkikler yapmıştır. Buna muvazi olarak diğer memteket-

lerde de zamanla iş istatistikleri tertibine başlanmış ve bunlar gittikçe tekâmül etmiştir.

Bizde şimdiye kadar iki defa iş istatistiği tanzim ve neşredilmiştir. Bunlardan birincisi 1938 deki, ikincisi ise 1943 deki vaziyeti göstermektedir. Bu iki istatistiğin haricinde sanayi istatistikleriyle mevkut istatistikler vardır. Sanayi istatistikleri oldukça eskimiş olup 1927 tarihindeki vaziyeti göstermektedir. Ayrıca 1932 - 1939 seneleri arasında Teşviki Sanayi Kanunundan faydalanan müesseselerin faaliyetlerini gösteren istatistikler ve nihayet 1936 tarihli umumî nüfus sayımının nüfusun mesleklere tevezzüünü gösteren tabloları mevcuttur. Fakat yukarıda saydığımız bu istatistiklerden hiç birisi 1938 ve 1943 iş istatistikleri kadar etraflı değildir. Çünkü iş istatistiklerimiz sırf müessese ve işçi sayısını göstermekle kalmıyarak bunun haricinde ücret, iş kazaları, çalışılan günler ve saire gibi meseleler hakkında da bir çok müteferri malûmatı ihtiva etmektedir. Binaenaleyh bu iki iş istatistiği hariç, diğerlerinden iş piyasamız hakkında umumî bir malûmat edinmek dahi mümkün bulunmamaktadır.

Her iki istatistik de ancak İş Kanunumuzun şümulü içine giren iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlerin aldıkları ücretleri göstermektedir. Fakat buna mukabil ziraat işçilerinin, küçük sanayide çalışan kalfaların ve ev sanayii sahasında meşgul işçilerin aldıkları ücretler hakkında bu istatistiklerden hiç bir fikir edinmek mümkün lomadığı gibi, bunların aldıkları ücretlerle fabrika işçilerinin ücretlerini kıyaslamak ve memleketin umumî ücret seviyesi hakkında bir fikir edinmek de kabil değildir. Aynı branşta çalışan bir kalfa ile bir fabrika işçisi arasında ücret bakımından ne gibi farklar vardır? Ev sanayiinin fabrika işçilerinin umumî ücret seviyesine nazaran arzettiği hususiyetler nelerdir? Ziraat amelesinin reel geçim vaziyeti ve ücret haddi nedir? Bütün bunlar meçhulümüzdür. Bu meçhullerin halli için ücret meseleleri hakkında çok geniş malûmata

(4) İş istatistikleri hakkında etraflı malûmat için bak : Handwörterbuch der Staatswissenschaften, IV. tabı, cilt 1. ayrıca; Wörterbuch der Volkswirtschaft, IV. tabı, cilt 1.

ihtiyaç hasıl olduğu aşikârdır. İş ücreti meselesi iş hayatını alâkadar eden diğer bütün meselelere nazaran fevkalâde bir ehemmiyet arz etmektedir. Çünkü ücret, işçi sınıfının umumî refahı, geçim seviyesi ile ilgili olduğu gibi, maliyet fiatının çok mühim bir unsuru olmak ve bizzat iş yerlerinin rantabilitesi ile alâkadar bulunmak ve nihayet millî gelirin tevezzü tarzını göstermek itibariyle de ehemmiyetlidir. Ücretler hakkında malûmat toplarken bittabi ücret haddi ile ücret geliri arasında tefrik yapmak iktiza eder. Bütün bunlar hakkında en mühim malûmat kaynağı şüphesiz tarife mukaveleleri, teftiş raporları, kanunî asgarî ücretler, hakem kurullarının kararları ve nihayet içtimaî sigorta teşkilâtının prim ve rant hesaplarıdır. Fakat halen biz bunların ekserisinden mahrum bulunmaktayız. Bizim istatistikler daha ziyade umumî ücretleri göstermekte bu ücretlerin vilâyetler ve meslek grupları itibariyle farklarını tebarüz ettirmekte, fakat ücretler işçilerin geçim vaziyetleriyle birlikte nazara alınmadıkları için, bittabi reel ücretler hakkında bunlardan fazla bir şeyler öğrenmek de çok müşkül bulunmaktadır. Şüphesiz bu cihet büyük bir müphemiyet ihdas etmekte ve hususiyle zarurî ihtiyaç maddeleriyle icar bedellerindeki temevvüçlerin de beraberce nazara alınması icabettiğinden, ücret münasebetlerinin tetkikinde alâkadarlar için birçok hesap ameliyelerini zarurî kılmaktadır.

Bütün memlekette 1943 senesi içinde 3205 iş yerinde çalışmış olan 275.083 işçiye 138.045.982 lira ve yine aynı sene zarfında aynı miktardaki iş yerinde 26.193 müstahdeme 36.351.689 lira ki cem'an (yani 1943 yılında İş Kanunumuza tâbi 3.205 iş yerinde çalışmış olan 275.083 işçi + 26.193 müstahdem = 301.276 şahsa) 174.397.671 lira ücret tediye edilmiştir. İş yerlerinin 1938 senesine nazaran 1943 senesindeki azalışına mukabil işçi ve müstahdem ücretlerinin büyük nisbetler dahilinde artmasını mucip olan sebepler içinde 1943 senesindeki 1) işçi ve müstahdem ücretlerine yapılmış olan zamlar ile, 2) bu

sene zarfında 1938 senesine nazaran daha fazla işçi ve müstahdem çalıştırılmış olması başta gelmektedir.

1943 senesinde bir işçinin senelik ücret geliri 502 liradır. Halbuki bu yıl zarfında işçiler vasatî olarak 235 gün çalışmışlardır. Buna nazaran her işçi çalıştığı bir gün için 214 kuruş almakta ve çalıştığı günler de dahil olmak üzere günlük ücret vasatîsi 137 kuruşa balığ bulunmaktadır. Yani 1938 ile 1943 yılı kıyaslanacak olursa sırf çalışılan günlerde alınan ücret vasatîsi nazara alındığı ve 1938 de ödenen ücret 100 farzedildiği takdirde, 1943 de vasatî ücret endeksinin 157 ye çıkmış olduğu görülür (5).

Bu rakamlar evvelâ memleketimizde vasatî ücret gğelirlerinin ve ortalama ücret hadlerinin ne kadar düşük olduğunu gayet açık olarak göstermektedir. Saniyen 1938 senesine nazaran vâki ücret tereffüü de umumî hayat pahalılığına nazaran son derece azdır. Zarurî ihtiyaç maddelerinin yüzde 300 - 400 nisbetinde artması hâdisesi karşısında ücretlerde vâki % 57 artışın büyük bir manâ ifade edemeyeceği aşikârdır.

Diğer taraftan işçi ücretlerinin, işçinin verimi üzerindeki tesirleri "modern iş ilmi" denilen disiplin tarafından riyazî bir katiyetle ortaya konulmuş bulunmaktadır. Bu düşük ücretler işçilerimizin gerek hayat şartlarını gerek çalışma kabiliyetlerini esash bir şekilde sarsmaktadır. İşçi veriminin fazlalığı ücret haddi üzerinde ne kadar müessir ise, ücret haddinin yüksek oluşu, dolayısıyla işçinin hayat şartlarının ıslahı ve yaşama standardının yükseltilmesi de o nisbette verim ve dolayısıyla memleketin sosyal hâsılası üzerinde müessir bulunmaktadır. Meselâ, aynı sanayi nazara alındığı takdirde, Türk işçisinin istihsal kabiliyetini ham maddeler itibariyle 100 farzedecek olursak, Amerikan işçilerinin

(5) Bu meseleler hakkında bakınız : Orhan Tuna; İş İstatistikleri, Yeniden Doğuş. Sayı 13. 2.mafakok

İşçi Sağlığında Rehabilitation

Dr. Cemal KİPER

Makine asrının en mühim mediko - sosyal meselelerinden biri de herhangi bir sebepten kazaya maruz kalıp sakatlanan işçileri tekrar iktisadi ve sosyal hayatımızın bünyesine uydurmaktır.

Modern fakat henüz sanat ihyeni kaidelerine kendini uyduramayan fabrika sisteminin ve buna ilâveten harplerin cemiyete yadigârı olan bu sakat ve görünüşte bir işe yaramaz gibi duran işçiler, tekrar çalışabilir bir hale getirilmezlerse, cemiyete daimi bir yük olacaklardır.

Alınan birçok isabetli tedbirlerle birçok sakat insanların da bu fizik kusurlara galebe ederek kendi kendilerini geçindirmeye muktedir oldukları görülmüştür. İşte bu gibi kimselerin kabiliyetlerini iade etmeye ve onları tekrar çalışabilecek bir duruma getirmeye teknik tabiriyle "rehabilitation" derler.

kabiliyetleri 350 ye yükselmektedir (6). Bunda şüphesiz işçilerin kalifiye olup olmamalarının tesiri bulunduğu gibi, teçhizatının da verim üzerindeki rolü aşîkârdır. Fakat üçüncü bir âmil olarak, bizde ücret hadlerinin ve gelirlerinin son derece düşük bir seviyede bulunmasını da hesaba katmak zorundayız.

(6) Bunlar bizde yeni ifade edilen hakikatler değildir. Bundan tam 56 yıl önce Musa Efendi, kitabında işçi ücretleriyle verim arasındaki münasebetler hakkında dikkate şayan malûmat vermektedir. Bak: Musa; İlm-i Servet ve yahut İlm-i İktisat, sayfa 40 ve devamı, İstanbul 1316. Ayrıca vaktiyle memleketimizde geniş tetkikler yapmış olan ve iş hayatımızı da araştırmış bulunan bir Amerikan heyeti aynı mesele hakkında nazarı dikkatimizi çekmektedir.

Birçok sakatlar sırf kendilerine göre bir iş bulunamadığından sefalete düşmektedirler. Ayrıca bunların moral bakımından uğradıkları darbeyi ve kaybolan uzuvlarından başka, bozulan ruh muvazenelemini de hasaba katarsak sosyal bakımdan ne kadar ehemmiyetle üzerinde durulacak bir konu olduğu anlaşılabilir.

Amerika'da harpten sakat dönen bir işçinin tramvayda kendisine yer vermek isteyen bir bayana söylediği "rica ederim sakat olduğumu bana bir kerre daha hatırlatmayınız" sözünü psiko - sosyal bakımdan dikkatle tahlil etmek icabeder.

Büyük sanayi memleketlerinde harp içinde veya dışında her sene milyonlarca insanın kazaya maruz kalarak sakatlandıklarını ve bunların ailelerine ve cemiyetlerine yük olduklarını göz önüne alan hükümetler bunları işe yarar bir hale getirmek için rehabilitation merkezleri açmışlardır. Memleketimizle sanayi hayatı günden güne gelişmeye başlıyor, işçi sağlığına önem veriliyor. Bizim de şimdiye kadar ve bundan sonra gerek fabrikalarda ve gerek deprem vesair felâketler neticesi sivil hayatta vukua gelecek ârizalardan sakat kalanları bir konu olarak ele almamız icabeder. Bunları yalnız kazalara karşı sigorta ederek kompanse etmek kâfi olmayıp mümkün olanlarını rehabilite etmek Çalışma Bakanlığımız için üzerinde önemle durulacak bir "süje" dir. Herhangi bir kazaya maruz kalıp da ölmeyenlerin bir kısmı muvakat bir müddet sonra işlerine döndüklerinden burada bahis mevzuu edeceğimiz ancak daimî sakatların ıslahı ve onlardan istifade meselesidir.

Daimî sakatlar başlıca üç grupta mü-talâa edilirler. Birinci grup ağır ve ileri derecede ârızalanmış kimselerdir ki, artık hayatlarını çalışarak kazanmağa muktedir değillerdir. Bunlar meselâ; belkemiğinde kırıklık ve onun neticesi felçler, iki gözde tam körlük, iki kol ve iki bacağın amputasyonu gibi vakalardır. Bunlar mutlak surette iktidarsız addedilirlerse de rehabilitation metodları ile kısmen istifade kabildir. İkinci grup; keza oldukça şiddetli kazalar neticesi sakatlanmış fakat ârızaları birinci grup kadar vahim olmıyan kimselerdir. Bir kol veya bacağın kesilmesi, bacaklarda kırıklık ve onun neticesi kısalık, herhangi mühim bir oynak yerinde kırıklık ve onun neticesi ankiloiz "oynak yerinin yapışması" ve saire gibi ârızalardır. Bunlar tamamiyle değilse de bulundukları işlerde çalışma kabiliyetini kısmen kaybetmiş kimselerdir. Bazıları evvelki işlerine devamla muktedir olmasalar bile yeni ve uygun bir işe alıştırılmaları kabildir.

Üçüncü grup; sakatlar ise oldukça hafif ârızalardır. Bir parmağı kaybetmek, bir mafsalda yarım iltisak, veya oynak yerin hareketinde yavaşlık, belkemiğinde ağrılar, sinir yaralarından sonra adale zayıflığı vesair ârızalardır. Bu gibi ârızalıların birçoğu işlerine dönebilirler. Tekrar aynı işte çalışmağa muktedirdirler. Fakat ekseriya bunların tekrar işe dönmeleri ya ustabaşları veya patronları tarafından arzu edilmez. Yahut da işçiler kendi sakatlıklarını fazla büyüterek tamamiyle işe kabiliyetsiz olduklarını iddia ederler. Ve bu yüzden tekrar işlerine intibak etmekte müşkülât çekerler. Nedense cemiyette böyle sakat, malûl ve kusurlu insanlara karşı acıma hissiyle beraber ayrıca şuuraltı yoldan gelen bir kin ve garez hissi de mevcuttur. İnsanlar onların daima fena olduğuna veya fenalık yapmağa kabiliyetli olduğuna inanır, bu çok eski ve primitif fikirlerin değişmeden asrımıza kadar sokulması neticesidir. İhtimal ilk insanlar şeytanı böyle alelacele bir şekilde tasavvur ettiklerinden ve şeytandan da fenalık geleceğine kani olduklarından bu fikir o zamandanberi devam edegelmiştir. Bu psi-

ko-sosyal kin ve fena niyet yüzünden bugün birçok patronlar fabrikalarında sakat çalıştırmak istemezler. Onların istihsalı azaltacaklarını, çalışma kabiliyetlerinin azaldığını ve kazalara normal insanlardan daha fazla maruz kaldıklarını veya sebebiyet vereceklerini iddia ederler.

Bu itirazları birer birer tetkik edelim.

Çalışma kabiliyetlerinin bozulması yüzünden istihsalın azalacağı meselesine gelince: hekimlerin bile bir işçinin çalışma kabiliyetinin takdir ve tahminde hatâ ettikleri çok vaki ve mümkündür. Yani hekimler bile fizik kusurların beden faaliyeti tahdit edeceği ve sakat insanlardan sanayide istifade edilemeyeceğini söylerler. Bu düşünüş tarzı çok defa yanlıştır. Fizik sakatlık daima çalışmağa kabiliyetsizliği ifade etmez. Belki bu gibi işçilerin sanayide tesadüf ettikleri her fırsattan normal insanlar kadar istifade edememeleri veya ettirilmemeleri meselesi doğru olabilir. Misal olmak üzere Newyork'ta vukua gelen bir hâdiseyi verebiliriz :

Bir boyacının çalıştığı iskeleden düşmesi neticesi belkemiği kırılıyor ve mürdar iliğin zedelenmesi iki bacakta spastik felçler husule getiriyor. Uzun müddet hastahanede yatmasına ve müteakip tedavilere rağmen sakatlığı şiddetle devam ediyor ve daimî malûl vesikası alıyor. Kazadan on sene sonra Newyork'ta rehabilitasyon komisyonuna müracaat ederek iş istiyor. Çok hayreti mucip olan bu dilekçeye komisyon âzası daha ziyade psikolojik bir saikle ve tecrübe maksadiyle cevap veriyor. Bu adam rehabilite ediliyor ve Newyork'un en yüksek binalarının inşaatını yapan bir şirkette iş veriliyor. Hayrete değer olarak bu adam on sene daha bu yeni işte çalışıyor. Ancak şirket herhangi bir sebeple faaliyetini tatil ettiği zaman tekrar işsiz kalıyor ve elindeki mükemmel bon-servislere rağmen sırf sakat olduğundan yeniden iş bulamıyor.

Şu vaka; çok ileri derecedeki bir malûlden de istifade kabil olduğunu kendi hayatını kendi mesaisiyle kazanmasına imkân bulunduğunu ve fakat sırf sakat ol-

duğu için bu imkânın her zaman kolaylıkla verilmediğini gösteren bir misaldir.

Binaenaleyh hükümet ajanlarının, sanat hekimlerinin müşterek bir vazifesi de bu gibilere bu imkânları vermek ve verdirmektir. Pek aşikârdır ki, aynı tip sakatlık muhtelif şahıslarda başka başka neticeler verir. Faraza; sağ elin işaret parmağının ucunun kesilmesi bir piyanist, bir daktilo, bir kemanist, saatçi gibi kimseler için mühim bir sakatlık ve ciddi bir mania sayılırsa da bir kayıkçı, hamal, bir soför bu ârzadan pek az müteessir olur. Mesele iş ve meslek bakımından böyle olduğu gibi içtimai, iktisadi ve terbiyevi bakımdan da her şahıs kazalara karşı muhtelif reaksiyon gösterir. Bir kimse herhangi bir kaza neticesi fena halde ümitsizliğe düşerek her şeyi bıraktığı halde başka bir kimse bilâkis vaziyetin ciddiyetini idrak ederek daha cesaretli ve ümitlidir. Çalışmaya, kazanmaya karşı daha muhteris olur.

Binaenaleyh bir sakata işe yarar veya yaramaz diyebilmek için hâdiseyi, tıbbi, meslekî, içtimai, ruhî, iktisadi bakımdan iyice tetkik ederek hükmetmelidir. Halbuki şimdiye kadar bir sakatın hayatını kazanamayacağını yani iktisadi verimsizliğine karar verirken daima indî vasıtalar ve usuller kullanılmıştır.

Sırf serirî bir muayene, ne sakatın iş kabiliyetini fennî ve isabetli bir şekilde tayine, ne de ona uygun bir çalışma şeklini tesbite kâfidir. Faraza; herhangi bir çalışma tipinde hangi hareketler şahsa daha fazla zahmet veya fizik bir ızdırıp veriyor? mutlaka her iş için o işe uygun hususi bir işçi bünyesi mi bulmak icabeder? Fizyoloji noktasından bu suallere kâfi cevap bulamıyoruz. Endüstri ruhiyatında Peycho - technique sahada son buluşlar evvelâ ümit verici görünmüşse de yine bu sualleri aydınlatamamıştır.

Yalnız şurası muhakkaktır ki, bir sakatın kabiliyetli veya kabiliyetsizliğine ait verilen birçok kararların objektif bakımdan tamamıyla yanlış oldukları görülmüştür. Binaenaleyh sanayi hekimliğinde ge-

rek iktisadi ve gerek içtimai ve adli bakımdan büyük bir ehemmiyeti haiz olan "sakat bir insanın işe yararlığı" konusu muayyen bir şekilde ve yalnız bir cepheden tefsiri kabil olmıyan mühim bir problemidir.

Gelelim ikinci itiraza : sakat bir insan kazalara daha mı çok maruzdur? Patronlar tarafından ekseriya ileri sürülen bu delil de hiç doğru değildir. Gerçi sakatlar da kazalara sebebiyet vermektedir. Fakat elde mevcut istatistiklere nazaran bu nisbet normal insanlar arasındaki nisbeti şimdiye kadar geçmemiştir. Esasen kazaların sebeplerini ayrıca bir makale ile izah ederken onların fizik kusurlardan ziyade ekonomik, fizyolojik, sosyal ve sair âmil-lerden ileri geldiğini tebarüz ettireceğiz. Bu âmiller sakat olmıyan bir şahsı da aynı derecede müteessir edebilir. Binaenaleyh bu iddia varit değildir. Bilâkis istatistikler sakatlarda daha az kaza nisbeti göstermektedirler. Bu doğrudur. Zira sakat bir insan, sakatlığını idrâk ederek ve evvelki hâdiseden mütenebbih olarak daha dikkatle çalışır. Esasen umumi emraz bakımından bile normal ve anormal, hasta veya sağlam, kabiliyetli veya kabiliyetsiz mefhumları arasında çizilen hudutlar indirdirler. Bu tâbirler tıbbi olmaktan ziyade muayyen bir nümuneden inhirafa göre verilmiş zaruri tâbirlerdir. Artık Spencer'in "en münasip olanların yaşaması" nazariyesi modern konsepsiyonlarla tarihe karışmıştır. Zayıf, hasta ve sakat olanlar da normal insanlar kadar yaşamağa lâyıktır. Müktesep kusurların öjenik bakımdan mahzurları sabit değildir. Hasta, hafif sakat olan bir kimsenin zahiren normal, gürbüz bir insan kadar ve hattâ bazan daha uzun yaşadığı vaki değil midir? Mademki yaşıyorlar; neden onlardan iktisadi istifade temin edilmesin; neden onların kendi hayatlarını kendilerinin kazanmasına imkân verilmesin.

Şimdi; sakat bir insan kendini yeniden işine veya yepyeni bir işe nasıl adapte eder? Fizik kusurlarına rağmen fizyolojik adjustment'larını nasıl yapar? Hastalık veya sakatlığına rağmen hayatını nasıl

idame eder? Bu suallerin cevabı, bünyesinde mevcut fizyolojik emniyet faktörleriyle bazı ruhî âmillere dayanır.

Fizyolojik emniyet faktörleri: Uzviyet hastalık veya sakatlık gibi herhangi bir tehlikeye maruz kalınca normal faaliyetini muhafaza etmek mecburiyetindedir. Aksi takdirde ölmeğe mahkûmdur. Bu faaliyeti temin için lâzım olan kuvvât ve kudreti yine, kendi bünyesinden alır. Faraza bir insan akciğer sahasının dörtte biriyle, bir böbreğin üçte biriyle, karaciğerin dörtte biriyle, pankreasın onda biriyle, tiroit glandesinin üçte biriyle, böbrek üstü mahfazası bezinin onda biriyle, kan hacminin nısfı ile, hemoglobinin yüzde yirmi beşi ile yaşayabilir. Keza midesiz, kalın bağırsaksız yaşayabilir. Bazan hazmı cihazında bir gıdayı diğer bir gıda yerine kaim edebilmek için mayaların arttığı, böbreğin icabında normalden fazla idrar süzebildiği, adatâtın lüzumunda normalden çok fazla çalışabildiği vakidir. Bir uzuv veya bir nesic diğeri namına veya diğer bir uzvu telâfi edecek şekilde çalışabilir. Faraza cilt kısmen böbreğin vazifesini görebilir. İşte bütün bunlar uzviyetin "emniyet faktörleri" yani uzviyetin emniyet ve selâmetini temin eden âmillerdir. İşte bir uzvun; tevessü, dahame ve termim gibi muavezekâr yollarla başka bir uzvun vazifesini yüklenmesi gibi âmillere sayesinde uzviyet muhitiyle mücadeleyle devam eder ve normal fonksiyonlarını idame ettirir. Biyolojik ve tabiî bir vetire ile uzviyet yeniden haricî hayat şartlarına uyar. İşte sakat bir işçinin rehabilitation'unda yani ondan yeniden ekonomik istifade meselesinde bu adaptasyon keyfiyeti mühim bir âmildir.

Ruhî faktörlere gelince; sakat bir işçinin yeniden çalışabilmesi meselesinde fizyolojik faktörler kadar mühimdirler. Eğer işçi kendisini yeni işe uydurabiliyorsa yani ajustement yapabiliyorsa yeni işinde muvaffak olur. Fizik kusurlardan mütevellit mahcubiyet, kendini küçük ve âciz görme (inferiority complex) bizzat fizik kusurlardan daha ziyade tehlikelidir. Çalışma kabiliyetsizliğinin başlıca sebebidir.

Bilâkis sakatlık fazla çalışmağa bir münebbih olmalıdır. İçimizde henüz inkişaf etmemiş veya edememiş "potentiel" bir çok kabiliyetler, istidatlar gizlidir? İhtiyaç bunları kamçılayabilir. Nitekim ecdadımız pek basit aletlerle, vasıtalarla zaruret karşısında dâhiyane teknik yaratmışlardır. Fizik kusurları bulunanlarda bu yarım kalmış kabiliyetlerini inkişaf ettirebilirler. Belki biraz daha fazla dikkat sarfetmek, daha uzun bir acemilik devresi geçirmek icabeder. Fakat neticede gerek ruhî ve gerek fizyolojik âmillerin yardımı ve devamlı egzersiz neticesi çok büyük muvaffakiyetler gösterebilirler. Sakatların ihtiyaçları; hattâ sanayii çok ilerlemiş memleketlerde bile son zamanlara kadar malûl-lere karşı alınan ananevi vaziyet ihmalden ibaret kalmıştır. Bazı müesseseler sahipleri, patronlar bu gibilere tekrar iş veriyorlarsa da bu sırf merhameten verilen, aldıkları para gecimlere gayri kâfi, daha doğrusu işsiz bir vazifeden başka bir şey değildir. Neticede vücutta sakat olan bu işçi ruhen de inhibitata uğrıyarak bir takım psiko-nevrozlar göstermekte ve nihayet hiç arzu edilmeyen bir hale geldiği için büsbütün kapı dışarı edilmektedir. Birçok müesseseler ise ancak malûl işçiye mahkemenin veya sigorta kanunlarının tayin ettiği tavizatı vererek tekrar istihdama yanaşmazlar. Hattâ hükümete ait fabrika ve müesseselerde bile netice aynıdır. Şimdi memleketimizin de dahil olduğu ve işçilerin sigortalanması kanununun tatbik edildiği yerlerde sakatların vaziyeti kısmen ıslah edilmiş ise de mesele esastan halledilmemiştir. Kanun icaplarına göre sakatlanan işçilere muayyen bir miktar tazminat verilir. Bu para vakasına göre ya toptan veya muayyen zamanlara taksim edilerek taksitle yahut hayatının sonuna kadar aylık olarak ödenir. Toptan verilen tazminat bitince sakat kimse ailesini geçindirmekten yine âcizdir ve sefaletle mahkûmdur. Taksitle verilen veya maaş olarak bağlanan miktar ise ekseriya geçinmesine kâfi gelmeyecek kadar azdır. Yani; birçok memleketlerde sigorta kanunları, çalışması kabil (kabil olmadığı zannedilip

de hakikatte muayyen usullerle çalışmalara imkân olanlar) sakatlanan yine eski işine veya yeni bir işe başlamasını temin edecek maddeleri ihtiva etmemektedir. Bu kanunlar, ancak yapılan bir zararı tazmin ederler. Halbuki sakatların istedikleri rehabilitation davâsıdır. Tekrar işlerine iadeleri ve tekrar hayatlarını temin için çalışma imkânlarının verilmesidir. Rehabilitation sakat bir şahsın cemiyetteki rol ve muvaffakiyetinin yeni bir ifadesidir. İnsan kuvvetini koruma felsefesine istinat eden bir mefhumdur. Sakat ve malûllere karşı duyulan merhametle karışık içtimai nefretine yine insan anlayışı ve alâkası ile izalesine doğru atılmış bir adımdır. Sakat insanların fizik kabiliyetlerini iade, ruhî ve bedenî kuvvetlerini inkişaf ettirmek suretiyle onların enerjisinden tekrar istifade imkânlarını verir.

Bu tedbir yalnız sanayide sakatlanan işçilere değil, meslek harici kazalara maruz kalmış herkese, hükümet ve devlet hizmetinde hastalık veya kaza neticesi malûl kalmış asker, memur ve müstahdemlerin hepsine tatbik edilmelidir. Bu sayede sokaklarda sürünen malûl dilencilerin adedi otomatik olarak azalacağı gibi devletin malûl maaşı ödemek gibi büyük bir yükü-

nü de hafifletir ve malûl maaşı ile geçinmek mecburiyetinde kalan birçok ailelerdeki içtimai ve iktisadî sefalet ve faciaları da izale eder. Memleketimizde nüfus pek fazla değildir. Her sahada kalkınmak için umumi bir iş seferberliği yapmak lâzımdır. Herkes, her fert sakat veya sağlam, azami kapasitesi nisbetinde çalışarak ve çalıştırılarak memleketin imar ve ilerlemesinde yardımcı olmalıdır. Bu mühim mediko-sosyal mesele ancak hükümet makamlarının el ve yardımı ile halledilir. Amerika'da hemen kırk sekiz cumhuriyetin hepsinde malûllerin hayatlarını kazanmalarını temin edecek müesseseler açılmıştır ve açılmaktadır. Bu müesseseler, sakatlığın cins ve şümülüne göre onu münasip bir işe hazırlamak, fizik kabiliyetlerini iade etmek, lüzumuna göre muhtelif sunî âzâ-protez - lerle çalışma imkânları temin etmek, ve sair usullerle çalışmakta ve çok iyi neticeler alınmaktadır.

Sakatların vaziyetlerini ıslah için müracaat edilen usuller başlıca iki türlüdür. 1 - Fizik kabiliyetin iadesi "Restoration physique", 2- malûlü yeni bir işe yarıyacak şekilde edüke etmek "adjustement Vocationel" dir. İşin buradan öteki safhaları teknik meselelerdir. Ayrıca bahis mevzuu edilmelerine lüzum yoktur.

GENEL ÇALIŞMA MESELELERİ

Millî Kalkınma ve Teşkilâtçı Ruh

Salâhattin BATU

Geniş ve hudutsuz gelişme imkânlarına malik olan yurdumuzun her alanda bu imkânları değerlendirebilmesi, hiç şüphesiz iş hayatının ileri usullerle ele alınıp teşkilâtlandırılabilmesine bağlıdır. İyi ve ileri bir teşkilâtçılık, iş hayatımızda yerleşmiş telâkki ve alışkanlıklar yerine yeni telâkki ve alışkanlıkları getirecek en tesirli vasıtaadır.

Türkiye'yi şarka bağlayan ve istihsalimizin özlediğimiz verim seviyelerine çıkarmamasına sebep olan âmillerin başında teknikçe geriliğimiz gelir. Fakat verimsiz istihsalin tek sebebi geri teknik değildir. Bir bakımdan geri tekniğe bağlı olmakla beraber ondan müstakil olarak ele alınması mümkün olan kötü iş teşkilâtı ve iptidai çalışma usulleri de iş kuvvetlerimizi verimlendiren sebepler arasındadır. Asırlardan miras kalmış bir vazife telâkkisi, gereği gibi değerlendirilmeden geçen zamana karşı kayıtsızlık ve iş hayatının kül halinde iyi teşkilâtlandırılması, memleketimizde büyük enerji ve zaman israflarına sebep olmakta, üstüne titrememiz gereken millî kalkınma hamlelerimizi geciktirmektedir.

Henüz devlet dairelerimizde bile çağdaş çalışma usullerini gereği gibi yerleştirememiş bulunuyoruz. Resmî muamelelerde büyük zaman kayıplarına sebep olan usuller esaslı bir tasfiyeye uğramamış, bürokrasi asgarî ölçülere indirilememiştir. Cumhuriyetten sonra kurduğumuz bazı iktisadî teşekküller ve bankalarımızdaki titiz ve verimli çalışma usul ve nizamlarının, en mühim ve hayatî işlerimizin sorumluluğunu üstüne almış bir çok devlet dairelerimizde

henüz tutunamamış olduğu bir gerçektir. Türk Cumhuriyetinin ileri dünya görüşü ve temsil ettiği zihniyete uygun bir yeni devlet teşkilâtçılığına muhtacız. Ve önümüzdeki imkân yıllarında, en mühim kalkınma hamlelerimizi sevk ve idare edecek olan bu teşkilâtı, çağdaş bir ruh ve müsamahasız bir disiplinle cihazlamak zarureti vardır.

Devlet teşkilâtı dışında bütün işlerin; ziraî istihsal, ticaret ve hususî teşebbüsün eski alışkanlıklardan kurtarılması ve yeni bir ruhla canlandırılması, hiç şüphesiz her şeyden önce bir millî eğitim davâsıdır. Bununla beraber büyük memleket işlerinin devletçe ele alınarak iyi çalışan teşkilâtlarla yürütülmesinin bu alandaki büyük terbiyevî tesiri de inkâr edilemez.

Türkiye gibi kaybedilmiş asırları telâfi etmek zorunda olan bir memlekette yemişleri yüzyıllar sonra derlenecek metodlar yanında yeni ve tesirli yollar düşünmek zarureti vardır. Biz millî eğitim yanında Halkevleri yoluyla nasıl büyük çapta bir halk eğitimi davâsını ele almak zorunda isek, aynı şekilde millî kalkınma alanında da ele alacağımız büyük memleket işlerini en ileri teşkilâtlar kurarak gerçekleştirmek; halk ve köylü dediğimiz büyük kalabalığı bu iyi kurulmuş teşkilâtların havası ve disiplini içinde yuğurmak zorundayız.

Bu itibarla bütün devlet işleri ve devlet teşebbüslerinde saat gibi işleyen bir teşkilâtçılık ruhunu gerçekleştirmek, vazife duygusunu müsamahasız işleyen bu teşkilâtların emrinde şekillemek, bizi milletçe

başka bir millet haline getirecek en mühim âmillerden biri olacaktır.

İleri teknik yanında Avrupalı usulleri; iptidaî vasıtalarla çalışırken bile ileri seviyede bir disiplin ve bunları sağlayacak, gerçekleştirecek iyi teşkilât, millî kalkınmanın önde gelen en mühim davâsıdır. Ve biz, kamuca ele aldığımız, devletçe sevk ve idare ettiğimiz memleket işlerinde teşkilâtçı ruha ve onun nizamlarına sadık kalabildiğimiz takdirde kısa zamanda çok büyük işlerin hakkından gelebiliriz.

Türk halkının en basit köylüsünden şehir ve kasabalardaki esnaf ve tüccarına kadar bütün tabakalarını dolduran olgun bir ruhu vardır. Bu halkın ordu teşkilâtı içinde gösterdiği eşsiz başarılar dünyayı hayretlere sevkedecek ölçüleri bulabilmekte; daha dün uzak bir memleket parçasından gelmiş bir köylü çocuğu, biraz himmet ve dikkatle, en ince âlet ve vasıtaları kullanabilecek kabiliyetlerle gelişmektedir.

Devlet ve memleket işlerinde aydın kad-

romuzun bu halkın ruhuna ve bu köylünün kabiliyetlerine lâayık bir vazife duygusuyla çalışması ve kamuca ele alınan işleri en ileri teşkilâtları kurup idare ederek başarılması lâzımdır. Bugün millî kalkınma işlerimizde özlediğimiz hızlara varamıyorsak, bunun günahı büyük ölçüde aydın kadromuzun omuzundadır. Aydın kadromuzun eksigi ise teşkilâtçılıktaki zaaflarında, vazife duyugusunun yetersizliğinde belirmente; kurduğumuz müesseseler bu yüzden tam verimle çalışmamaktadır.

Şu noktayı milletçe ve aydınca bilmemiz lâzımdır : Biz, bütün zorlukları yenmek, ve büyük kalkınma işlerimizi sayılı yıllar içinde başarmak zorundayız. Bu da her ele aldığımız işi, âzamî ciddiyet, âzamî çalışkanlık ve âzamî ahlâkla başarırız mümkün olabilir. Ciddiyetin de, çalışkanlığın da, ahlâkın da kök tutup gelişeceği maddî muhit, iyi işleyen teşkilâtlardır. İş hayatımızı iyi işleyen teşkilâtların çerçevesi içine sokabildiğimiz ölçüde kalkınabiliriz.

Tarlada Çalışan Kadının Himayesi

Safaeddin KARANAKÇI

Kadın çalışmalı mı? çalışmamalı mı? Bu mühim ve şümüllü meseleyi umumî şekilde tetkik ve halletmeğe imkân yoktur. Zira her cemiyet kendine göre temayüllere, tarihiyle; mistizmiyle yakından ilgili ve kendisine mahsus kanunlara maliktir. Bu kanunlar kuvvet ve istikametlerini cemiyetin kuvvet ve sitikametlerinden alır. Bu; hür ve müstakil siyasî birliklerde de böyledir. Siyasî topluluğun ihtiyaç ve temayüllerine aykırı olan kanunların müstebit idarelerin ferman ve iradelerinden farkı yoktur.

Bir cemiyete uygun müessese ve kanun, o cemiyetin temayüllerine, tarihine, mistik kudretine en uygun olanıdır. Bu itibarla Fransa, Amerika veya Rusya gibi temayül, tarih ve mistizm bakımından cemiyetimizden farklı olan cemiyetlere bakıp makalemizin mevzuunu tetkik ve mütalâa etmeğe imkân yoktur.

İnsan tarihini tetkik edecek olursak öğürürüz ki, ilk insan göçebe bir halde yaşamaktaydı. Kadınlı erkek arasında hiç bir fark yoktu. Kadın da erkekle doğuşa gider, avladıkları şeyleri çiy çiy yerlerdi.

Ateşin keşfi insanın hayatında mühim ve müsbet bir rol oynamıştır. Bu keşiften sonra ilk insanın gıdası çoğaldı ve çeşitlendi. Önceleri yalnız çiy et ve meyva yiyip göçebe bir halde yaşayan insan müstakar bir hayat tesisine başladı. Bu suretle kadın, erkeğin göçebe hayatından kurtuldu ve yanan ateşin alevleri karşısında erkekle kadın arasında içtimaî bakımlardan ilk fark teessüs etti.

Kadının erkek gibi âmme hizmetlerine istirak edip etmemesi, iktisadî sahada bir müstahsil olup olmaması ilk, orta ve son çağ filozof ve mütefekkirlerinin tetkik mevzuu olmuştur.

Kadının çalışıp çalışmaması hakkında öne sürülen telâkkileri iki kısma ayırabiliriz :

Bazı telâkkilere nazaran, cemiyet arasında yaşayan kadın, çalışmak mecburiyetindedir. Önün sırf kadın oluşu, çalışmaması ve cemiyet içinde tufeylî bir müstehlik halinde yaşaması için bir hak teşkil etmez. Madem ki kadın, cemiyet arasında yaşamakta; cemiyetin bir çok nimetlerinden istifade etmektedir, onun da cemiyet hayatının istilzam ettiği zahmet ve meşakkatleri kabul etmesi, erkekler gibi çalışması lâzımdır.

Diğer telâkkilere göre, kadın çalışmamalıdır. Kadının yaradılışı itibariyle erkekten zayıf, meşakkat ve zahmetlere daha az mukavim oluşu ve fizyolojik teşekkülünün icapları erkek gibi çalışmasına mânidir. Bu itibarla kadın her ne sahada olursa olsun âmme hizmetlerine istirak edemiyeceği gibi iktisadî manâda müstahsil de olamaz. Kadının âmme bakımından vasfı (karı) ve (ana), iktisadî bakımdan vasfı da (müsthelik) olmaktadır. Diğer taraftan kadının erkekten ayrı bir terbiye ve yaşayış tarzına tâbi tutuluşu çalışmaması aleyhine serdolan müeyyedelerden biridir.

Yabancı memleketlerde kadın çalışmalı mı, çalışmamalı mı? Bu; bizi alâkadar etmez. Zira yukarıda da işaret ettiğimiz

gibi içtimâî müesseseler cemiyetin temayülü, tarih ve mistizmle mukayyettir. Biz bu yazımızda Türkiye'de kadın çalışmalı mı; çalışmamalı mı? onu tetkik edeceğiz.

Türkiye'de kadının çalışıp çalışmaması hakkında bir hüküm verebilmek için Türk tarihinin ve bugünkü Türk cemiyetinin; içtimâî ve iktisadî temayülleri bakımından Türk kadınına tetkik ve mütalâa etmek icabeder.

Eski Türk tarihinde; kadınla erkek arasında bir fark olmadığını; kadının erkek gibi iktisadî sahada bir istihsal uzvu olduğunu, âmme hizmetlerine iştirak ettiğini ve hattâ erkekler gibi muharebeye gittiğini görüyoruz.

Milâttan binlerce sene evvel İskit kadınları erkeklerle beraber döğüşe giderlerdi. Sümer kadınları iktisadî manâda tam bir müstahsil vasfını haizdiler. Tezgâhlarında çalışmak suretiyle küçük sanatlarla, mağazalarda çalışmak suretiyle de ticaretle meşgul olurlardı.

Eti kadınları bütün bunlardan başka âmme hizmetleri de kabul ederlerdi. Eti kadınları arasında hâkimlik yapanlar çoktu. Kraliçe Kral kadar nüfuz sahibi idi, Kral bir sefir kabut ettiği zaman kraliçe de hazır bulunurdu.

Mısır hükümdarı II nci Ramses'le akdolunan meşhur muahede Ramses ve Eti kralı Hatusil'in imzaları yanında Eti Kraliçesi Buduhiya'nın da imzası vardı.

Hicretten 46 sene sonra, Arap kumandanlarından Kuteybe'nin ordusuyla yapılan teması müteakip müslüman olan Türkler pek kısa bir zamanda kendi ırklarına has vasıf ve örfü âdetleri terk ve müslümanlığın imperatif (âmirane) olan ahkâmına intibak ettiler.. Bu suretle Türk cemiyeti dinî bir mahiyet, Türk ailesi de dinî bir aile halini aldı ve Türk kadını iş hayatından uzaklaştı.

Bugünkü aile iktisadî bir teşekkül halini almıştır. Çağdaş telâkkilerin istilzam ettiği icaplar ehlî hayata müteallik ihtiyaçların çoğalmasını intaç etmiştir. Ce-

miyetin kültür seviyesi yükseldikçe fertlerin masrafları artmıştır. Binaenaleyh kadının da erkek gibi çalışmasını; ailenin muhtaç olduğu şeylerden bir kısmını tedarik ve temin etmesini tabii ve hattâ zarurî görmek mecburiyetindeyiz.

1908 inkılâbını müteakip Türk kadını posta idaresinde ve mülga letefon şirketinde vazife almak suretiyle âmme hizmetlerine intisap etmiştir. Kadının serbest hayata atılışı daha eskidir. Türk kadını çok eski zamanlardan beri tarlada çalışmaktadır. Mülga Reji şirketi fabrikalarında birçok Türk kadınları çalışmıştır.

Türk inkılâbiyle dünün dar telâkki ve sıkı bağlarından kurtulan Türk kadını bugün en ileri kültürlü bir cemiyet kadınıdır. Harpten evvelki Fransa gibi yüksek medeniyetli cemiyet kadınlarının bile malik olmadığı birçok hakları Türk kadını haizdir. Fransız mevzuatı kadından mebus olmak hakkını esirgemştir. İçtimâî inkılâplarını bizden yıllarca ve hattâ asırlarca evvel yapan birçok cemiyetlerde hâkim kadın yoktur. Halbuki bizde, askerlikten başka bütün âmme hizmetleri ve serbest meslekler kadınlarımız için açıktır.

856 sayılı Ticaret Kanunumuzun 4 üncü maddesi; ahkâmı sabıkamızın şahitliği bile çok gördüğü kadına, Medenî Knun mucibince emvali hakkındaki kavli tasarrufları muteber olmak, şahsı veya yaptığı ticaret hakkında kanunî bir memnuiyet bulunmamak şartıyla ticaret yapmak hakkını bahşetmiştir.

Medenî Kanunumuzun 159 uncu maddesine göre, evli kadın, kocasının sarıh veya zımnî müsaadesiyle bir iş veya sanat tutabilir. Kocanın izin vermekten imtinai halinde, kadın, bu iş veya sanatla iştigalin aile menfaati icabı olduğunu isbat ederek hâkimden izin alabilir.

Bu kısa izahattan anlaşılıyor ki, Türkiye'mizde kadının çalışıp çalışmaması hakkında bir davâ yoktur.

Kadın çalışacaktır. Fakat nasıl ve nerede?

1927 senesinde yapılan sayıma nazaran (nüfusumuz 13.648.000) çalışan 5,351,215

vatandaştan 3,594,496 sı erkek, 1,757,719 u kadındır. Umum nüfusta çalışan erkeklerin nisbeti % 54,8, kadınlarınki % 24,8 dir.

1935 yılında yapılan tahririne göre (nüfusumuz 16,157,000) çalışan 7,921,000 vatandaştan 4,635,000 i erkek, 3,286,000 i kadındır. Umumî nüfusta çalışan erkeklerin nisbeti % 58, kadınlarınki % 40 tır. milyon'.

Tipik bir ticaret memleketi olan Yunanistanda 1928 senesinde yapılan bir sayıma göre (nüfusu 6,250,000) çalışan 2,745,000 kişiden 773,000'i kadın, 1,972,000'i erkektir. Umum nüfusta çalışan erkeklerin nisbeti % 64,1, kadınlarınki % 24,71 dir.

Ziraat tekniği en ileri bir memleket olan Hollandada 1930 tarihine nazaran (nüfusu 7,936,000) çalışan 3,180,000 kişiden 768,000 i kadın, 2,418,000 i erkektir. Umumî nüfusa nazaran çalışanların % 61,3 ü erkek, % 19,2 si kadındır.

Bu iki misalden anlıyoruz ki, memleketimizde umum nüfusa nazaran çalışan kadınların nisbeti ileri bir ticaret memleketi olan Yunanistandan ve mütekâmil bir ziraat memleketi olan Holandadan fazladır.

1927 senesinde çalışan kadınlarımızdan 1,689,324 ü ziraî işletmelerde (toprak ve toprakla alâkadar bütün iptidai işler) 32,474 ü sınaî, 8,843 ü ticarî müesseselerde, 7,416 sı serbest mesleklerde, 16,947 si muhtelif işlerde çalışmaktadırlar.

Bu tarihte âmme hizmetlerinde müstahdem kadınlarımızın adedi ancak 1715 tir.

1935 senesinde çalışan kadınlarımızdan 3,096,799 u ziraî işletmelerde, 129,076 sı sanayi ve küçük sanat müesseselerinde; 11,602 si ticaret müesseselerinde, 2,858 i nakliye ve muvasala vasıtalarında, 27,488 i ev, iktisadî ve şahsi hizmetlerde müstahdem olup ancak 17,854 ü âmme hizmetleri ve serbest mesleklerde çalışmaktadırlar.

1935 sayımının verdiği rakamlara bakacak olursak görürüz ki, 1935 senesinde çalışan kadınlarımızın adedi 1927 senesindekilere nazaran çok artmıştır.

Bu tezayüdü bariz olarak görüyoruz.

Faraza 1927 senesinde, 1,689,324 kadın ziraî işletmelerde çalışmaktayken bu adet 1935 senesinde 3,090,799 a çıkmıştır. Bunu ziraî iş hacmimizin genişlemesinden mütevellit tabii bir tezayüde atfedemeyiz. Zira, tarlada çalışan erkek nüfusumuz aynı nisbette artmamıştır.

Memleketimizde kadının çalışması içtimai ve iktisadî bakımlardan bir tetkik mevzuu olacaksa bunu, bürolarla bir takım sınaî teşebbüslerde çalışan kadınlara hasretmekte isabet yoktur.

Türkiye'de 3,090,797 kadın ziraî işletmelerde, 129,076 kadın sanayi ve küçük sanat müesseselerinde çalışmaktadırlar. Binaenaleyh bizim için tetkik mevzuu olacak kadınlar, her şeyden evvel bunlardır.

Çalışmağa mecbur olan kadının erkeklerden daha hafif şartlara tâbi tutulması yolundaki temenni ve mücadele, iş tarihi kadar eskidir.

Bugün demokrat rejimlerde kadın işçilerin mesai saatları, çalışma yerleri, doğum ve emzikli zamanlarında hafif işlerde kullanılmaları kanunlarla teyid edilmiştir.

1593 numaralı Umumî Hıfzıssıhha Kanununun 177 inci, 3008 sayılı kanunumuzun 25, 26, 40, 49, 50 ve 61 inci maddeleri ve bu kanuna dayanılarak yapılan nizamname, talimatnamelerle sonradan kabul edilen kanunlar işçi kadınlar lehine bazı hükümleri ihtiva etmektedir.

Ziraat ağır ve yorucu bir iştir. Yorucu iş, fazla kuvvet ister. Uzun harplerin tesiri altında ihmal edilen Anadolu topraklarından normal bir verim temin edebilmek için buhar kuvvetine, hiç olmazsa pulluk ve ata muhtacı. Halbuki Türk köylüsünün malî siası ve Türk ziraatının bugünkü geliri buna müsait değildir. Köylü ekmediği mühim bir kısım arazisini mer'a olarak kullanmaktadır.

Türk ziraatının bu ağır şartları tarlada çalışan kadını yormakta ve hırpalamaktadır. Medenî memleketlerde kadın hasat ve devşirme gibi nisbeten hafif işler yapmakta ve ağır işleri makine görmektedir. Halbuki bizde kadın tarlada kara sapanla çift bile sürmektedir.

Bazı zengin vilâyetlerimizdeki nümune işletmelerini istisna edecek olursak (kara-sapan) klâsik bir ziraat aeli olarak hâlâ yaşamaktadır. Çorak ve step olan bir kısım arazimizin kara sapanla sürülmesi kadını yormaktadır.

Memleketimizde kadın çalışması yalnız ziraî işletmelere inhisar etmemektedir. Anadolu'da kadın en kabadayı şehirli erkeğin bile yapamayacağı işleri görmektedir. Arkasında yirmi yirmibeş kilo ağırlığındaki yüküyle ki lometrelerce yollardan kasabanın pazarına gelen, getirdiğini satan ve kasabadan aldığı öteberi ile gene yayan köyüne dönen kadınlarımız çoktur. Memleketimizdeki yol vaziyetlerini de dikkate alacak olursak tarlada çalışan Türk kadınının ne zor durumda olduğunu anlıyabiliriz.

Nüfusumuzun bir an evvel çoğalması lâzımdır. Bunun bizim için en hayatî bir mesele olduğunu biliyoruz. Bu, bir hakikatken bu hususta ne yapıyoruz?..

1934 senesinde otuz bir vilâyet merkezinde tam sıhhatli olarak doğan yavrulardan (bir yaşına kadar) 6,038 i ölmüştür. Yeni doğan çocuğun cılız ve ölüme müsait oluşu ana rahmindeki vaziyetiyle şiddetle alâkadardır. Hamil esnasında ananın maddî bir âmilin tesiri altında kalışı çocuğu cılız ve ölüme müsait yapar.

Tarlada kara sapanla çift süren, yirmi yirmi beş kilo ağırlığındaki yükü dört beş saatlık yoldan kasabaya getiren kadının doğurduğu çocuğun yaşamasına, farzı muhal olarak yaşasa bile gürbüz olmasına imkân var mıdır?

Köylümüzün sıhhi bilgilerden mahrum olduğunu ve kadının bazan doğuracağı âna kadar tarlada çalıştığını ve hattâ kırlarda doğurduğunu nazarı itibara alacak olursak ziraî işletmelerde çalışan kadınlarımızın vaziyetinin ne kadar ağır olduğunu anlarız. Türk kadınının tarladaki meşakkatli işlerden kurtarabilmek, her şeyden evvel köylü erkeklerle vazife ve çalışma hisleri vermek, bunun için de onların kültür seviyelerini yükseltmek lâzımdır.

Bugünkü aile iktisadî bir birliktir. Bunu kabul ediyoruz. Fakat bu, hiçbir zaman kadının fizyolojik kabiliyetleriyle mütenasip olmıyan işleri yapması ve bazı yerlerde olduğu gibi erkeğin kahvelerde miskin miskin oturup dedikodu yapması değildir. Kadının tarlada çalışması içtimâî bakımdan olduğu kadar iktisadî bakımdan da mahzurludur. Türk kadınının fizyolojik kudreti yaptığı ziraatte beklenen iradı getirmeğe kâfi gelmemektedir.

Bu hususta :

A — Amelî ve tatbikî surette Türk köylüsünün kültür seviyesini yükseltmek,

B — Bir kanunla çalışabilecek bir halde olduğu halde karısını ziraî ağır işlerde çalıştıran erkekleri cezalandırmak,

C — Hususî bir kanunla kadının yapabileceği işleri tayin ve tahdit etmek,

D — Hiç olmazsa hamle tekaddüm eden ve hamli takip eden aylarda kadını çalıştırmamak,

E — Hamil dolayısıyla çalışamıyan muhtaç kadına, çalışmadığı aylara münhasır olmak üzere yardım etmek düşünülebilir.

İlim ve Hayatta Çalışma Zevki

Dr. Celâl ERTUĞ

Çalışma, enerjiyi sistemli ve ölçülü olarak kullanmayı ve bol verimli iş haline getirmeyi sağlayan bir insanlık vasfıdır. Hayvanların tabii dürtülerden doğan dinamizması basit yaşama ihtiyaçlarını temin içindir. Buna mukabil insan; çalışması ile tabiatın birçok sırlarını çözmek, birçok tabiat olaylarına hâkim olmak imkânlarını kazanmıştır. Bu sebeptendir ki, insanlığın en belirmiş vasfı çalışmadır diyebiliriz.

Günlük hayatta ve fikir çalışmalarında insan emeğini daima daha bol verime götürmenin sırrı; o çalışmadan zevk alabilme, haz duyabilmededir. Memnunluk ve zevk vermeyen bir çalışma bilim alanında olsun, kol tezgâhlarında olsun kısır ve güdük kalmağa mahkûmdur.

Refah ve güvenlik içinde yaşayan, millî varlıklarını sağlam temeller üstüne kuran, her yurdun tahlil olunamağa değer toplum özellikleri vardır.

Gerçekten insanlık tarihinde devir, devir yer yer görülen sosyal başarıları, kalkınma ve ileri sıçramaları tesadüflere yormak saflık olur. Toplumca yaşayışın her başarısı daima ve yalnız bilgili, ölçülü çalışmaların ürünüdür.

İyi bir atasözü vardır. Bir elin nesi, iki elin sesi vardır, diye... Gerçekten bencil düşünce ve isteklerin ön plânda geçtiği, cemiyet ve çalışma terbiyesinin aksak, kıt olduğu topraklar üzerinde güneş bile kavurucu ve soldurucu iken, ötede, sağ duyularla; el ve yürek birliği ile çalışan insanların yaşadığı yerlerde yemyeşil bir ufuk ve masmavi bir gökyüzü vardır. Buralarda

güneş soldurucu ve yakıcı değildir. Topraktan altın alınır. Bahçeler renk renk çiçekler ve iyi meyvelerle süslüdür. Şüphesiz bu satırlar, yeni ve duyulmadık hakikatleri ifade için yazılmamıştır. Bilinen, yüzlerce defa tekrarlanan nice gerçekler vardır ki, bunları kendimize mal etmek yaşayışımıza sokmak yetkisi tamamen elimizde değildir. Belli bir zamanın geçmesi bazı şartların uygulanmasını beklemek zorundayızdır.

İşte (çalışma zevki) ni bir topluluğa maletmenin, o topluluğun fertleri arasında çalışmaya karşı bir zevk duygusu uyarmanın güçlüğü de bu türlü bir gerçektir. Bir babanın tenbel ve haylaz olan evlâdına durmaksızın, çalış diye söylenmesi onu bu yüzden korkutması, cezalandırması, ona sonucunun kötüye varacağını tekrar tekrar anlatması, o çocuğu yola getirmek için kat'î bir çare değildir.

Oysaki bu çocuğa, terbiye çağının ilk günlerinde, çalışmayı bir zevk olarak tanıtmak ve bu hissi ona aşlamak onu cemi-yete kazandırmak için gidilecek tek yoldur. Fakat bu da kolay değildir. Bilgi, sabır ve uğraşma ister.

Şimdi kendimize şöyle bir soru soralım; acaba insan için doğuştan bir çalışma zevki var mıdır? Yoksa bu sonradan kazanılan bir vasıf mıdır? Bu iki ihtimalin varlığını da iddia etmek mümkündür. Çünkü her insanın çalışmaya karşı isteği, ve enerji potansiyeli aynı değildir. Mademki her insan için doğuştan bir bünye, bir yapı kabul ediyoruz, o halde hayata karşı alâka, çevrenin icaplarına uyma ve sosyal

dürtüler tepki verme yetkisi de başka başka olacaktır.

Sinirleri, iradesi, adale ve kemikleri, zekâsı sağlam olan bir insan fazla enerji harcayarak, hayat içinde daha kuvvetli durur, güçlüklerden çabuk bezmez, diri ve pektir.

Öte yanda zeki, muhakemesi işlek fakat yapısı narin, iradesi ve sinirleri aşmış, yorulmuş bir insan, güçlükler karşısında daha tez yılar, bir durumdadır.

Bir başkası da sağlam yapılıdır, müşküllerden kolay kolay yılmaz fakat zekâca geridir.

Demek oluyor ki, bir cemiyetin fertlerinin maddî ve psikolojik seviyeleri, hem doğuştan, hem de gelişme bakımından hiç de eşit değildir. Peki; toplum yasaları bu durum karşısında işe yarıyanları tutup, bir tarafı veya bütünü biraz zayıf ve aksak olan insanları bir kenara mı atacaktır? Tabiatıyla hayır.

Her insanın cemiyete karşı nasıl bir çok ödevleri varsa, cemiyetin de her insanı elinden tutmak, onun eksik taraflarını desteklemek ödevi vardır.

Bir millet hiçbir zaman yalnız, seçkin kaliteli fakat sayısı az insanlarla yücelemez. Ortalama kalitenin de iyi olması zarureti vardır.

Şurası muhakkaktır ki, ancak ortalama kültür seviyesi, iyi kaliteye ulaşmış insan toplulukları sağlam ve kuvvetli milletleri doğurur. Aksi halde, yani iyi vasıflı yetişkin fakat sayısı az insanlarla kurulumak istenen cemiyetler, çabuk koşup yorulan bir özellik gösterirler. Çalışma terbiyesi belirmiş, sistemli ve sağlam prensiplere dayanan iyi bir iş bölümü sağlanmış, fertlerine çalışma zevki aşılansmış insan toplulukları tabîî bir olgunlaşmayı bünyelerine sindirmiş cemiyetlerdir.

Çalışma zevkinin manâsını belirtmeğe çalıştıktan sonra, çalışma zevkinin nasıl sağlanabileceğini ele alalım.

(Çalışma zevki) teşekkül etmiş bulunan her insan bir memnurluk havası içinde daima bol verimlidir. İşinde kavrayışlıdır, araştırma ve yenileştirmeye güçlüdür.

Doğuştan çalışma zevkine sahip olan insanların başında sanatçılar gelir. Meselâ; günlerce, sürekli çalışmalarla yorgunluk duymadan uğraşan ve bir eser yaratan bir müzik sanatçısı, bir romancı, bir şair, bir ressam (çalışma zevkini) en iyi duymuş kimselerdir ve böyle bir sanatçı, konusunu canlandırmak için yedek kuvvetlerini bile harcarsa; ortaya çıkaracağı eser karşısında bütün yorgunluklarını bir lâhzada unuttacaktır.

Memurlar ve iş adamları için aynı şey varittir. Parlak başarı ile biten çok ağır ve ezici bir çalışma ne kadar az yorucu ise, az emeğe mal olan fakat muvaffakiyetsizlikle biten çalışma o kadar güç ve bezdiricidir.

Hattâ bu fikir şu şekilde ve daha açık olarak ifade edilebilir: "Hayat boyunca her başarısızlık, insan enerjisinden bir parçayı koparır, insanın cesaret, teşebbüs ve atılkanlık gibi vasıflarını yıpratır." İyi çalışmaya; ihtar veya başka cezalar vermekle uyarılan psikolojik tesirle, iyi çalışanı okşamadan, onu değersiz bile olsa bir şey ile sevindirmeden alınacak sonuç arasında dağlar kadar fark vardır. Her çalışmada ufak başarıları bile, gözden kaçırmadan gereken takdiri kıskanmıyan iş güdücüler daima kullandıkları insanlardan en son verimi alırlar.

İnsanlık tarihini açınız.. en parlak ve en rahat çağlarda, çalışanı destekleme olan yardımlarda bulunma, kıymetleri hatır gönül isteklerine tercih etme, gibi sağlam prensiplerle çevrelenmiş bir karakter göreceksiniz. İptidailik ve gerilik dönemlerinde ise, çalışanı kıskanma, onun önüne birbiri ardına engeller koyma, liyakatları ne pahasına olursa olsun körletmek temayülleri vardır.

İnsan insanlığını daha çok ruhî kudretleriyle ispat eder. Bu tarafımızı filizlendirecek, yeşertecek en esash gıda da manevî hazlar, bir kelime ile (memnurluk) dur. Halinden, gördüğü işin sonucundan memnurluk duyabilen insan lüzumlu olgunluğunu elde etmiş insandır. Çoğu insanların saadet mefhumunu bir türlü anlatamayışları, onun ne olduğunu bilmeyişlerindendir. Çünkü bu insanların ölçüsüz ve renksiz ih-

tirasları hiçbir kalıba hiçbir ölçüye sığmayacak kadar hudutsuzdur. Bir insana saadeti tanıtmak kısmen de onun mensup olduğu cemiyetin ödevidir. Şöyle ki; her cemiyet eğitim programlarıyla, aile terbiyesi sistemleriyle nihayet, gençlik yetiştirme prensipleriyle, fertlerine bir ülkü bir de çalışma zevki aşılayacaktır.

Hayatında bir ülkeye sahip olmıyan çalışmanın zevk olabileceğine inanmıyan insanı bir saniye dahi mesut görmek güçtür.

İlimde olsun, öteki iş alanlarında olsun insan enerjisini damla damla ölçülerek, hiç bir israfa meydan vermeksizin kullanmak bugünün batı âlemini ortaya çıkarmıştır. Fikir hayatında milletlerarası ün alan nice bilginler, nice sanatçılar tanıyoruz ki, gökten inme yetki sahibi değildirler. Hepsi yürüdükleri yolda bir ülkü sahibidirler ve bu ülkeye ulaşmak için nasıl çalışacaklarını biliyorlar, çalışmalarından da zevk duymuşlardır. Yoksa bu şöhretlerin hiç birine yıldızlardan ilham inmemiştir. Meselâ bugün hekimlikte bir dönemeç noktası olan penisilin aşağı yukarı yirmi senedenberi süregelen inatçı bir çalışmanın ürünüdür. Dünyanın gidişinde yüzde yüz devrim yapan atom enerjisi de yine uzun yıllardanberi erinme ve yorgunluk bilmeyen bir çalışma zevkinin sonucu değil midir? İnsanlık bu keşfi Pier Curie ile Madam Curie'nin 458 defa başarısız sonuç veren ve 4,5 sene süren, nihayet zaferle biten deneylerine ve onların tükenmez çalışma zevkine medyundur.

İlimde çalışma zevkinin kökü, araştırma ve umumî kriteriumleri özel şartlara uygulama esasına dayanır.

Büyük şark medeniyetinin özelliğini kaybedişi bu temel zihniyetten ayrılışla başlar. Bu değişimin sebebi, ilmin basma kalıp ölçüler içine sokulmasıdır. Oysaki ilimde sınır olamaz, ilim bir hâfıza işi değildir, ilim bir klişe değildir. İlim bir anahtardır. Onunla ancak açmak istediğiniz kapıyı bulursunuz. Ve ilim alanındaki okulların her birisi kendine göre bir usulle bu anahtarı kullanır. Usulsüz ve yolsuz

olarak ilim yapmak; bütün kapıları kilitli olan bir evin koridorlarında dolaşmaktan başka bir şey değildir. Çalışma zevki olan insan için ilim sihirli bir anahtardır. Görüş ve biliş alanımıza kapalı olan, nice varlıklar ancak bu sayede açık saçık olurlar. Metodsuz ve zevksiz çalışan insan uğraştığı konunun etrafında dolaşır fakat içine giremez. Bu yüzden yorulur, bıkar fakat aradığı yine onca meçhul kalır.

İlimde çalışma zevki, çalışma terbiyesi, ancak ustanın çırağa öğretmesiyle gözle görülür bir neticeye varır.

Fikir ve kol tezgâhlarında her ustanın, el ve kafasındaki bütün maharetleri çırağına devretmesi de toplum yaşayışına karşı bir borçtur. O çırağına diyecektir ki :

— İşte ben bu kadarını öğrenebildim, yapabildim. Sen bundan iyisini becereceksin.. Hepimizin hayata karşı olan vazifemiz elimizdeki bayrağı daha ileriye götürmek orada başka başka ellere teslim etmektir. Ve bu teslimi yaparken de, önümüzdekilerin ötelere doğru atıldığını görmemiz lâzımdır. O zaman bütün yorgunluğu unuttur. Ve rahat rahat uyuyabiliriz.

Hakikaten medenî insan için yaşamamanın saadeti isteb uduur. Size verilen bayrağı götürmeniz gereken mesafeyi koştuktan sonra başka bir ele teslim etmek ve onun da daha ilerilere doğru çıkış yaptığını görmek.. bu benzetişin daha açık manâsını çıkaralım : Hayatınız boyunca iyi çalışmış; çalışmanızdan memnunluk ve zevk duymuşsunuz.. amacınıza ulaşmış, istediğiniz eserleri vermişsiniz.. artık sizden mesut kim vardır.. Hülâsa; çalışma zevki verimli olmak isteyen, yücelmeyi amaç edinen her toplum için en kuvvetli dayanaktır.

Bunu sağlamak isteyen cemiyet insanları arasında adâlet ve eşitliği tanıyacak, çalışanı kayıracak, çalışmıyanı çalıştırmamanın sırrını bilecektir..

Zorla değil, içten gelme bir çalışmayı tabii alışkanlıkları arasına sokan topluluklar çok uzaklardan bile başka bir görünüştedirler. Manevi ve maddî değerleriyle yıkılmaz bir kale gibidirler.

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

II

(Başı Çalışma'nın 4 üncü sayısındadır)

I. Hakkı YENİAY

17 No. lu Sözleşme

Unvan: İş kazalarının tazmini hakkın-
da sözleşme (Kabul tarihi: 10/6/1925).

Ana hükümler: Üye Devletler, resmî ve özel mahiyetteki müesseselerde çalışan bedenî ve fikrî işçilerden iş kazasına uğrıyanlara en az aşağıda yazılı ölçüde tazminat sağlamayı deruhte edeceklerdir :

a) Ölümle, yahut daimî iş göremezlikle neticelenen kaza hallerinde, bu kazaya uğrıyanlara veyahut onların hak sahiplerine gelir şeklinde bir ödenek verilecektir. Bu ödenek, uygun bir iş bulunmak şartıyla tamamiyle veya kısmen sermaye şeklinde de verilebilir.

b) Kazaya uğrıyanlar aynı zamanda tedavi ve lüzumunda ameliyat edilecek, kendilerine gerekli ilâçlar verilecektir.

c) Kazaya uğrıyanlara, protez ve ortopedi cihazları verilecektir. Bunların yeri-ne, bedelleri nispetinde para yardımı yapılması da caizdir.

İstisnalar: 1 — Her Üye Devlet, Millî kanunlarla aşağıda sayılı kimseleri bu sözleşme hükümlerinden müstesna tutabilir :

- a) İşverenin esas iştigal mevzuuna yabancı arızî işler gören kimseler,
- b) Kendi evlerinde çalışan işçiler,
- c) Münhasıran kendi aile reisleri hesabına çalışan aynı bir aile efradı,
- d) Kazancı, tesbit edilen bir miktardan yukarı olan fikrî işçiler.

2 — a) Deniz adamları ile balıkçılar, b) Bu sözleşmede yazılı rejimden daha az olmamak üzere menfaatler temin eden bir özel rejimden faydalanan kimseler. c) Tarım işçileri hakkında bu sözleşme uygulanamaz.

Onamalar : Bu Sözleşmeyi 1940 Martına kadar 19 Hükümet onamıştır.

18 ve 42 No. lu Sözleşmeler

Unvan : Meslekî hastalıkların tazmini hakkında sözleşme. Kabul tarihi : 10/6/1925 (18 No. lu sözleşme), 21/6/1934 (42 No. lu sözleşme).

Bu iki sözleşmeden 42 No. lusu 18 No. lusunu tadil ettiğinden burada yalnız muaddel şekil hakkında izahlarda bulunulacaktır.

Ana hüküm : Her Üye Devlet, iş kazalarının tazmini hakkında mevcut kanunlardaki genel prensiplere uygun bir tazminatı meslek hastalıklarına tutulanlara da sağlamayı taahhüt eder. Sözleşmede, hangi işlerde hangi hastalıkların meslek hastalığı sayıldığına dair bir liste vardır.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 30 Hükümet onamıştır.

19 No. lu Sözleşme

Unvan : İş kazalarının tazmini hususunda yabancı ve yerli işçilere eşit muamele yapılması hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 5/6/1925).

Ana hüküm : Her Üye Devlet, bu sözleşmeyi onamış bulunan başka bir Devlet uyruğu olup kendi ülkesi içinde iş kazasına uğrayan işçilere, bu nevi kazaların tazmini meselesinde kendi uyruğu işçilerin gördüğü muamelenin aynını sağlayacaktır.

Onamalar : 1940 Martına kadar bu sözleşmeyi 35 Hükümet onamıştır.

20 No. lu Sözleşme

Unvan : Ekmek fırınlarında gece işleri hakkında sözleşme.

Ana hüküm : Ekmek, pasta ve benzeri unlu maddelerin geceleyin yapılması yasaktır. Yasak gerek işçiler, gerek bizzat çalışan patronlar hakkında caridir. Fakat kendi ihtiyaçları için imalâta bulunan bir aile efradı hakkında uygulanmaz.

"Gece" tabiri, saat 23 ile 5 veya 22 ile 4 arasındaki devreyi ihtiva etmek üzere arasız 7 saatlik bir zaman ifade eder.

İstisnalar : Sözleşme, toptan bisküvi imaline şamil değildir.

Özel hükümler : a) 18 yaşından aşağı gençler kullanmamak ve çalışacakların sayısı ihtiyacın gerektirdiği asgari haddi aşmamak şartıyla, hazırlama ve tamamlama işlerini sağlamak,

b) Çok sıcak memleketlerdeki özel şartların icaplarından doğan ihtiyaçlarını karşılamak,

c) Hafta tatilini sağlamak üzere devamlı şekilde ve

d) Olağanüstü ihtiyaçları karşılamak üzere, muvakkat zamanlar için, gece çalışma yasağının uygulanmaması hakkında, Üye Hükümetler özel tüzükler yayınlıyabilirler.

e) Kaza, bir arıza vukuunda veya vukuunun melhuz olması halinde, yahut makineler üzerinde acele olarak bir iş yapılması lâzım geldiğinde, işyerinin faaliyetine hâlel gelmeyi önlemek üzere, yasak muvakkaten uygulanmayabilir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 12 Hükümet onamıştır.

21 No. lu Sözleşme

Unvan : Gemilerdeki muhacirlerin teftişini sadeleştirmek hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 5/6/1925).

Ana hüküm : Muhacir gemilerindeki muhacirlerin resmî şekilde teftişini yalnız bir Hükümet üzerine alacaktır. Ancak, başka bir Hükümet, kendi muhacirlerine, müşahit sıfatıyla bir temsilci terfik edebilir. Prensip olarak, resmî müfettiş, gemi hangi hükümetin bayrağını taşımakta ise, o hükümet tarafından tayin edilecek ise de, karşılıklı anlaşma ile, bu müfettiş gemide muhacirleri bulunan memleketlerden birinin veya bir kaçının hükümetleri tara-

findan da tayin edilebilir. Resmî müfettiş, donatıcı ile bir ilişkisi bulunmayan kimseler arasından seçilecektir.

Resmî müfettişin ödevi, gemide bayrağı taşınmakta olan hükümetin kanunlarının yahut daha başka kanunların ve milletlerarası anlaşmaların, muhacirlere sağladığı hakların korunamsına nezaret etmektir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 21 hükümet onamıştır.

22 No. lu Sözleşme

Unvan : Gemi adamlarının hizmet bağışları hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 24 6 1926).

Ana hükümler : a) Her gemi adamı işe alınırken onunla bir hizmet bağıtı imza edilecektir.

Hizmet bağıtı belirli, belirsiz bir müddet, yahut bir veya birkaç sefer için imzalanabilir.

b) Bağıtın ihtiva eedceği, maddeler şunlardır :

1 - Gemi adamının adı, soyadı, doğum yeri ve tarihi. 2 - Bağıtın yapıldığı ve imzalandığı yer. 3 - Gemi adamının çalışacağı kabul ettiği gemi veya gemilerin adları. 4 - Şayet, millî kanunlarca bu hususta bir mecburiyet konulmuş ise, gemi mürettebatının sayısı. 5 - İşe alınırken tespiti kabil ise, yapılacak seferler. 6 - Gemi adamının tahsis edileceği hizmet. 7 - Kabil olduğu takdirde; işe başlamak için gemi adamının ne zaman ve nerede hazır bulunacağı, 8 - Millî kanunların, başka bir hüküm ihtiva etmeleri hali müstesna, gemi adamına verilecek erzak. 9 - Ücretin miktarı. 10 - Bağıtın ne suretle sona ereceği. 11 - Millî kanunlar bu hususta bir mecburiyet koymuş ise, gemi adamına verilecek ücretli yıllık izin. 12 - Millî kanunların emredeceği diğer kayıtlar.

c) Gemide bir sicil defteri tutulması için kanunî mecburiyet varsa, hizmet bağıtı bu deftere kaydolunacaktır.

d) Millî kanunlar, gerek donatan veya kaptanın, gerekse gemi adamının ne gibi şartlar içinde ihbar mühletini beklemeden bağıtı derhal feshetmeğe hakları olduğuna dair hükümleri ihtiva eylemelidir.

e) Eğer gemi adamı, donatana, yahut vekiline, bir geminin komutasını ele alabilecek, yahut subaylık veya makine subaylığı yapabilecek, yahut kendi işinden daha yüksek bir görevi başarabilecek bir duruma geldiğini, yahut ayrılmasının kendisi için esaslı bir menfaat sağlayacağını ispat edebilirse, kendi yerine, donatan veya vekili tarafından kabul edilmek şartıyla, ehliyetli diğer birini bulmak suretiyle, işini bırakmak isteğinde bulunabilir.

İstisnalar : Sözleşme, harp gemilerine, ticaretle kullanılmıyan Devlet gemilerine, kabotaja mahsus gemilere, tenezzüh yatlarına, balıkçı gemilerine, 100 tonilâtodan daha küçük gemilere şamil değildir. Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 24 Hükümet onamıştır.

23 No. lu Sözleşme

Unvan : Gemi adamlarının memleketlerine geri gönderilmesi hakkında sözleşme. (Kabult tarihi : 23/6/1926).

Ana hükümler : a) Bağıt müddeti içinde veya sonunda karaya çıkarılan her gemi adamı, Millî kanunların bu bakımdan ve hususiyle geri gönderme masraflarının kime ait olduğu hakkında ihtiva ettiği hükümlere göre, ya kendi memleketine, ya hizmete alındığı limana, yahut geminin kalktığı limana kadar getirilecektir.

Gemi adamına, yukarıda sayılı limanlardan birine gitmekte olan bir gemide uygun bir iş bulunduğu takdirde, kendisinin geri gönderilmesine sağlanmış gözü ile bakılır.

b) Şayet gemi adamı, aşağıdaki sebeplerle bırakılmış ise, geri dönme masrafı hiçbir suretle kendisine yükletilemez :

1 - Gemide hasıl olan bir ârıza. 2 - Geminin kazaya uğraması. 3 - Gemi adamının kusurundan ileri gelmiyen bir hastalık. 4 - Gemi adamının suçu olmadan kendisinin işine son verilmesi.

c) Geri gönderme masrafları içinde, sefer esnasında nakil, yatacak ve yiyecek ücretleri avrdır.

İstisnalar : Sözleşme, harp gemilerine, ticaretle kullanılmıyan Devlet gemilerine, kabotaja mahsus gemilere, tenezzüh yat-

larına, balıkçı gemilerine, 100 tonilâtodan daha küçük gemilere şamil değildir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 17 hükümet onamıştır.

24 No. lu Sözleşme

Unvan : Sanayide, ticaretle ve ev hizmetlerinde çalışanların hastalık sigortaları hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 15/6/1927).

Ana hükümler : Her Üye Hükümet en az aşağıda yazılı hükümleri sağlamak üzere sanayide, ticaretle ve evlerde çalışan bedenî ve fikrî işçiler için bir mecburi hastalık sigortası kurmayı taahhüt eder.

a) Bedenî veya fikrî bakımdan sağlığına hâlel gelmek yüzünden çalışamaz duruma düşen sigortalı, en az 26 hafta müddetle bir ödenek almak hakkına malik bulunacaktır.

Aşağıdaki hallerde ödenek verilmez :

1 - Sigortalı, aynı hastalık için, kanun gereğince başka taraftan bir para yardımı görür ise, 2 - Sigortalı, işinin sağladığı normal kazancı kaybetmez veya sigorta müessesesi tarafından bakılır ise. 3 - Sigortalı, mevcut tıbbi tedbirlere ve talimata riayet etmez ise.

b) Sigortalı kendisinin kasde makrun bir hatâsı yüzünden hastalanırsa, ödenek hiç verilmeyebilir veya azaltılabilir.

c) Sigortalı en az, ödenek aldığı müddet zarfında, parasız olarak ehliyetli bir hekim tarafından bakılmak, ilâç ve tedavi vasıtalarından faydalanmak hakkına maliktir. Mamafih millî kanunlarla tespit edilen şartlar içinde, sigortalı tıbbi yardım masraflarına iştirake mecbur tutulabilir. Fakat sigortalı, mevcut tıbbi tedbirlere ve talimata riayetsizlik ederse, sağlık yardımından mahrum bırakılabilir.

d) Millî kanunlar, sigortalının evinde oturup, onun bakmakla mükellef bulunduğu ailesi efradının da sağlık yardımından faydalanması hususunda hükümler koyabilir.

e) Sigorta işleri, hükümetin idari ve malî kontrolüne tâbi ve hiçbir kazanç gâyesi gütmıyen muhtar bir müessese tarafından yürütülecektir. Sigortalılar, millî kanunların çizdiği hudut içinde sigortanın

idaresine iştirak ettirileceklerdir. Muhtar idarelerin faydalı olmayacağı anlaşıldığı hallerde, sigorta işini Devlet doğrudan doğruya kendi eline alabilir.

f) Sigortalılar ve işverenler sigorta gelirlerinin tesisine iştirak ettirileceklerdir. Hükümetin yapacağı yardımların tespiti millî kanunlara bırakılmıştır.

g) Bu sözleşme, kadınların doğumdan evvel ve sonra çalıştırılmaları hakkındaki 3 No. lu sözleşmeden doğan vecibelere hiçbir suretle hâlel getirmeyecektir.

İstisnalar : a) Nüfusu çok az olan geniş arazi parçalarına malik hükümetler, gerek bu nüfus azlığı, gerek ulaştırma vasıtalarının yetersizliği yüzünden, sigorta teşkilâtı kurmaktaki güçlükler dolayısıyla, topraklarının bu kısımlarında sözleşme hükümlerini uygulamak mecburiyetinden varestesiz tutulabilirler.

h) Millî kanunlarla, aşağıdaki işçiler, sözleşme hükmüne tâbi tutulmayabilir :

1 - Millî kanunla tespit edilecek müddetten daha kısa bir müddet için işe alınanlarla işverenin asıl işgal mevzuu dışında çalıştırılanlar. 2- Kazancı, millî kanunla tespit edilen miktardan fazla olanlar. 3 - Ücretlerini nakit olarak almıyan işçiler. 4 - Ücretli işçi sayılmıyacak şekilde evlerde çalışanlar. 5 - Millî kanunla tahdit edilen yaştan aşağı veya yukarı bir yaşta olanlar. 6 - İşverenin kendi ailesi efradından olan işçiler. Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 16 Hükümet onamıştır.

25 No. lu Sözleşme

Unvan : Tarım işçilerinin hastalık sigortası hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 15/6/1927).

Ana hükümler : Bu sözleşme sanayide, ticarete ve evlerde çalışan işçilerin hastalık sigortaları hakkındaki 24 numaralı sözleşme hükümlerini tarım işçilerine de aynen teşmil eden maddeleri muhtevidir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 11 Hükümet onamıştır.

26 No. lu Sözleşme

Unvan : Asgarî ücretler tesbiti için usuller konulması hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 6/6/1928).

Ana hükümler : a) Her Üye Hükümet müşterek sözleşmelerle veya başka bir şekilde ücretlerin tesbiti için müessir bir sistem mevcut olmadığı hallerde ve ücretlerin çok düşük bulunduğu sanayide veya sanayi şubelerinde (bilhassa ev sanayiinde) çalışan işçiler için asgarî ücret tesbitine matuf usuller koymayı taahhüt edecektir. Buradaki sanayi kelimesi asıl sanayi ile ticareti ifade eder.

b) Her Üye Hükümet bu usulü hangi sanayi veya sanayi kısımları için tesis etmek lâzımgeldiği hakkında kararlar alacaktır.

c) Her Üye Hükümet asgarî ücretlerin tesbiti için münasip göreceği usulleri koymakta ve bunların uygulama şeklini tayinde serbesttir. Bununla beraber bu usuller uygulanmazdan evvel ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin ve meslekleri icabı olarak bu hususta yetkili bulunan diğer şahısların mütalâaları sorulacaktır. Diğer taraftan bu usullerin uygulanmasına eşit sayıda işveren ve işçi temsilcileri iştirak ettirilecektir.

d) Tespit edilen asgarî ücretler işverenler ve işçiler için mecburi olacak ve bunlar şahsi anlaşmalarla daha aşağı hadde indirilemeyeceklerdir.

e) Kendisine tespit edilen asgarî had-den daha az ücret verilmiş olan her işçi adî veya diğer kanuni yollarla, millî mevzuatla tayin edilecek bir mühlet içinde, eksik ödenen parasını almak hakkına malik bulunacaktır. Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 22 Hükümet onamıştır.

27 No. lu Sözleşme

Unvan: Gemi ile nakledilen büyük parçaların üzerine ağırlıklarının işaret edilmesi hakkında sözleşme. (Kabul tarihi : 21/6/1929).

Ana hüküm : Üye Hükümetlerin birinin arazisinden deniz veya nehir yolu ile nakledilecek herhangi bir eşya bir ton veya daha fazla ağırlıkta ise üzerine ağırlığının görülecek şekilde işaret edilmesi mecburidir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 35 Hükümet onamıştır.

Tatbiki Sınai Psikoloji

Çeviren : Dr. Aydın SAYILI

Sınai psikolojinin konusu, insanların, meşguliyetleri bakımından incelenmeleridir. Bu mevzuun maksadı da insan emeğinin en iktisadi şekilde harcanmasını sağlamak, ve bu husustaki verimliliği azaltan, kendini sıkma ve zorlama, ve müşkülât çekme gibi engelleri ortadan kaldırmaktır.

İdare müdüründen daire hademesine kadar herkesin sağlığını ve halinden memnun olmasını temin etmek, bu araştırma alanının başlıca mevzuudur. İyi sonuçlar sağlayacağı tecrübe ile sabit olan sınai psikolojinin millet hayatındaki mühim rolünden şüphe edilemez. Çünkü işine zevkle sarılan işçinin sıhhati ve neşesi yerinde ve başarı kabiliyeti fazladır. Refahı ve sıhhati korunan, işinden memnuniyetsizlik göstermeyen, ve çalışmasından dolayı bitkin hale gelmeyen işçi şüphesiz ki üstün başarılı, ve hiç olmazsa iyi bir işçidir.

Bu yazıda, işçilerin çalışma verimini azaltan bütün âmillerin üzerinde tabîi olarak durulamıyacaktır. İş saatlerinin uzatılması ile işçiden daha çok faydalanılabileceği kanaatinin yanlışlığı, Mühimmat İşçilerinin Sağlığı Komitesi tarafından geçen harp esnasında açıkça meydana konmuştu.

O zamandanberi, sürekli çalışmalara dinlenme fasılları ile ara vermenin, tenvir, ısıtma, ve havalandırma işlerinin iyi yapılmasının, işçiye iyi ve uygun aletlerin tedarik edilmesinin, ve işçinin vücutça ve kafaca emek israfını önliyecek iyi çalışma usullerinin bulunup tatbik edilmesinin büyük önemi, açık olarak anlaşılmıştır. Bu cihazlar, Sınai Sağlık Araştırma Komitesi

ve Millî Sınai Psikoloji Enstitüsü tarafından ikna edici bir şekilde izah edilmişlerdir. Bu konular üzerinde epeyce eser yayımlanmıştır, ve bu sınai psikoloji çalışmaları, endüstriye çok faydalı bilgiler toplanmasına sebep olmuştur. Endüstri, bu bilgilerden gittikçe büyüyen ölçülerde faydalanmaktadır.

Her işin kendisine mahsus özellikleri bulunur, ve bir işi iyi yapabilmek için fizik ve psikolojik bazı vasıfların mevcudiyetine lüzum vardır. Bir işçi, kendisine yaptırılan işin gerektirdiği kabiliyet ve istidatlara malik değilse, o işi matluba uygun bir şekilde yapamaz.

Bir işçi bariz olarak bir işde muvaffak olamıyorsa, bunu fark etmek kolaydır. Barışta böyle işçiler ya başka işe verilirler, yahut da işten çıkarılırlar. Bir işde muvaffak olamıyacak bir işçiye o işi öğretmek için boşuna emek sarfından başak, bu usuldeki zaman ve malzeme israfını da dikkate almak icabeder; ayrıca bu muvaffakiyetsizliğin, çalışıp da muvaffak olmayan işçi üzerindeki tesirini de gözönünde bulundurmak lâzımdır.

Öğrenmeye çalıştığı bir işde muvaffakiyetsizlik, hiç olmazsa işçinin cesaretinin kırılmasına sebep olur; bir işe girmek isteyen kimsenin başından böyle birkaç tecrübe geçerse, onun ümitsizliğe düşmesi ve kendisine itimadının kırılması çok muhtemeldir. Yalnız bu cihazları dikkate almakla, işçilerin kendilerini çeşitli işlerde denemek suretiyle hangi işin kendilerine en uygun olduğunu seçebilecekleri ve anlayabilecekleri fikrinin yanlışlığı meydana çıkar.

Fakat gözönünde tutulacak başka bir nokta da vardır. Pek bariz beceriksizliklerin teşhisi kolay olmakla beraber, gizli kalan beceriksizlikler de vardır. Böyle işçilerin durumu öbürlerinkinden daha fenadır.

Ancak kovulmaktan kurtulacak derecede başarı sağlayabilen bu işçiler, başarılarını vücutça ve kafaca fazla yorulmak pahasına elde edebilirler. ve bu vaziyet, sonunda onların sıhhatleri üzerinde pek menfi neticeler bırakabilir. Diğer taraftan da, basit işlerde kullanılan bazı işçilerin çok daha zor işler için yüksek istidatları olabilir. Bunların istidatlarının gizli kalması, hem vatan ve millet namına, hem de işçinin kendi şahsı için büyük bir ziyan ve büyük bir fırsat kaçırma ve kabiliyet israfıdır. İşte bütün bu sebeplerden dolayı, sinai psikologun yardımı ile iş taksim ve tevziinin en uygun şekilde yapılması çok önemlidir. Bu mütehassıs psikologlar, muhtelif nevi işler için lüzumlu kabiliyet ve istidatları tesbit ettikten sonra, işe alınacakların bunlara ne dereceye kadar sahip olduklarını meydana çıkarırlar. Tecrübe göstermiştir ki, bu usulün tatbiki, birçok bakımlardan büyük faydalar sağlayabilmektedir.

Sanayide bu usulün uygulanması, işçi değiştirme mecburiyetinin azalması, ve kazaların, hastalığın, ve devamsızlığın eksilmesi gibi önemli faydalar sağlanmıştır. İşçinin işe göre seçilebilmesi, istihsal hacminin büyümesine ve iş kalitesinin yükselmesine sebep olmaktadır.

Harbin patlamasından yirmi yıl öncedenberi bu alandaki çalışmalara devam edilmekte idi. Eğitim mütehassıs ve otoritelerinden bazılarının yaptığı deneme neticeleri göstermiştir ki, okul mezunlarına ne gibi işlere girebilecekleri ve ne gibi işlerde en çok başarı sağlayabilecekleri hakkında yapılan tavsiyeler ve yol göstermeler, büyük faydalar sağlanmasına sebep olur. Birçok firmalar bu metoddan faydalanmışlardır.

Bu yeni usulden faydalanma halen hayli yayılmış bulunmaktadır. Birkaç kum-

panya, kadrolarına bir sinai psikolog ilâve etmişlerdir. Ekseri kumpanyalar da, bu psikologlardan yalnız istişare ve danışma şeklinde faydalanmışlardır. Fakat bunlar da, bu işi daimî surette vazife görebilecek bir şahsa tevdi etmeyi daha uygun bulmaktadırlar.

Bu usulün büyük muvaffakiyetinin güzel bir misali bir boya maddeleri firmasından alınmıştır. Firma, yetiştirmek üzere alacağı işçileri seçmekte güçlüklerle karşılaşmış, ve yapılan işi tahlil, ve işe alınacaklara tatbik edilmesi gereken deneme usullerini tesbit etmeleri için Millî Sinai Psikoloji Enstitüsüne baş vurmıştu. Bu müracaattan dört sene sonra alınan neticelerin değeri açık ve aşikârdı. Deneme usulünün tatbiki suretiyle kabul edilen 102 acemiden hiçbirisi muvaffakiyetsizlik göstermemiş, ve hepsi de başarı göstermişlerdi.

Bu misal belki bir dereceye kadar istisnai sayılabilir. Filhakika sinai psikologlar, usullerinin yanılmazlığını iddia etmektedirler. Fakat şurası muhakkaktır ki, işin esaslı bir tahliline istinad eden deneme usulleri ile alınan neticeler, mülâkat yapmak suretiyle elde edilememektedirler. Bununla beraber mülâkat usulü, namzedin mizacı, tatbikatı, ve ruhî vasıfları hakkında deneme usulleri ile elde edilemeyecek şekilde faydalı fikirler verdiği için, bu usulün faydasını da küçümsememek lâzımdır.

Harp şartları altında önemli olan cihet, muayyen bir işe en uygun kimselerin seçilmesinden fazla, işe alınabilecek kimse-lerin hangi şilerde daha iyi muvaffak olabileceklerini tesbit etmek, ve bunların muhtelif işlere taksim ve tevziini uygun şekilde yapabilmektir. Fakat tek bir iş için seçme ve muhtelif işlere tevzi meselelerinin esası bir ve aynıdır. Sinai psikolojinin deneme usulü, sanayide olduğu kadar muharip sınıfların seçilme ve tevzii işinde de lüzumludur, ve içinde bulunduğumuz harb için bu hususta büyük faydalar sağlamaktadır.

Her işçiliğin bir alıştırma ve yetiştirilme safhası vardır. Çok basit işlerde birkaç

dakika bu maksat için kifayet edebilir; fakat aylarca öğrenme ve talime ihtiyaç gösteren işler de çoktur. Yapacağı işin durumu ve çalışma şartları, para alma yeri, zaman kayıt şekli, disiplin kaideleri, istirahat ve sağlık vasıtaları, v.s. gibi, acemi işçinin öğrenmesi ve alışması icabeden diğer bir sürü cihazlar da vardır. Bütün bunlardan başka, işçilere, çalıştıkları kumpanyanın tarihi, iş esasları ve çalışma usulleri, imal veya istihsal ettiği maddeler, harbe ne suretle yardımcı olduğu, v.s. gibi hususlar hakkında muhtelif bilgiler verilirse, bunun da faydaları görülür.

Sınai psikoloji esaslarına göre, acemi işçinin işine münasip bir şekil ve metodla alıştırılması, büyük ehemmiyettedir. İyice yabancı olduğu yeni bir muhite gelen ve bilmediği bir işe başlamakta olan işçinin cesaret kırıcı durumlara düşmemesi çok lüzumlu bir şarttır.

İşlerini terkedenlerin çoğunun, bir işte üç aydan az bir zaman için çalışmış olanlar arasından çıktıkları tesbit edilmiştir. Bu gibi kimselerin işlerini terketmelerinde, istidat noksanlığı mühim bir sebep olmakla beraber, uygun şekilde işe alıştırılmamalarının da bu hususta önemli bir âmil olduğu açığa vurulmuştur.

Öğretme ve yetiştirmenin fena olması, büyük ölçüde insan emeğinin ve teçhizatın israfına sebep olur. İş çok kolay ve basit de olsa, teferruatlı bilgi verilmesi ve insafli ve sabırlı bir şekilde nezaret edilmesi şarttır.

Bunu bir misalle tasrih edelim. Acemi bir işçi, bir levha üzerindeki deliklerin basit bir masdarla ölçülmesi işine kabul edilmişti. Bu işçi yalnız başına çalışır vaziyette idi. İşçiye şu şekilde bir izahat verildi: "Bu levhaların üzerindeki delikleri görüyorsun ya! Bu masdarı bu deliklere sokacaksın, Masdar deliğe girerse ne âlâ; girmezse işin doğru yapılmamış olduğu anlaşılır."

Yarım saat sonra ustabaşı döndüğü zaman, işçinin masdarı egelemekte olduğunu hayretle gördü. Ne yaptığını sorunca, işçi,

masdarın deliklere büyük geldiğini, ve bundan dolayı onu egelemekte olduğunu söyledi.

Öğretilecek iş ne kadar zor olursa, öğretimde sarfedilecek gayret ve ihtimam da o derece büyük olmalıdır. Bu işin iki cephesi vardır. Birincisi işçinin yapacağı işin mahiyeti hakkında bilgi edinmesi ve lüzumlu teknik terimlerle ünsiyet kazanmasıdır: kullanılan maddeler, bunların ne suretle elde edildiği, imal edilen parçalar nereye konmalıdır, makine nasıl çalışır, makinede karşılaşılabilecek tutukluk ve aksaklıklar, bunların neye delâlet ettiği, ve bunların nasıl giderilebilecekleri ve önlenilecekleri. İkinci cephe ise, iyi ve emniyetli usullerin tatbiki ile ve gerekli nezaret altında, işçiye yapacağı işi öğretmek ve bu işde yeter derecede mümarese edinmesini sağlamaktır.

Çalışma yerinin temiz, rahat, ve ferah olması, öğrenmenin kolaylaşmasına yardım eder. Acemilerin halinden anlıyan insafli ve sabırlı bir öğretmen bu işi daha iyi başarabilir. Bu öğretmene başka işler yükletilmemeli, ve bütün zamanını işçi yetiştirme hususuna verebilmesi temin edilmelidir. Bunu yapmak kabil olmadığı hallerde, hiç olmazsa en mühim ödevinin işçi yetiştirmek olması sağlanmalıdır.

Sınai psikoloji, işçi yetiştirme metodlarının ıslahını da mümkün kılmıştır. Hareket incelenmesi metodlarının tatbiki ile, bu iş sistemli ve tevhid edilmiş usullerle yapılmakta, ve bu sayede öğretme ve alıştırma zamanı da çok kısaltılabilmektedir.

Sistemli ve ilmî şekilde öğretmenin sağladığı fayda hakkında bir fikir edinmek için aşağıdaki misale bakalım. Bobin dolaştırma işinin öğretilmesi, bu usuller sayesinde, beş haftadan beş güne indirilmiştir. Zamandan kazanma neticesinde, alınan başarının düşmediği de aşikârdır; bilâkis verim ve başarı artmıştır. Saatta işçi başına yapılan iş % 65 oranında artmış, ve israf edilen malzemede de % 2-5 kadar bir azalma ve düşme kaydedilmiştir.

İşçilerin münasip yollarla ve tesirli şekilde teşvik edilmeleri, bunların işlerine

karsı olan ilgilerinin artmasına sebep olur. Yapılan işin harbin kazanılmasına olan yardımını belirtmek, şüphesiz ki ekseri fabrikalar için tesirli teşvik vasıtası olur. Mamafih, işçi, tek bir fert olarak yaptığı işin ehemmiyetsiz olduğunu düşünebilir.

Fabrika barış yıllarında yaptığı işi değiştirmemiş olabilir. Meselâ aşağı voltaajda lâmbalar imal etmekte olabilir. Fabrika, işçilerine iyice anlatmalıdır ki, barış yıllarında sırf sivil otomobillerde kullanılan bu lâmbalar, şimdi ordu kamyonları, top nışan tertibatı, muhabere vasıtaları, ve bir sürü başka harb ihtiyaçları için lüzumludur. Bu izahat kendilerine verilmezse, bütün gün fabrikada kapalı kalan işçiler, bu cihetleri kendiliklerinden düşünemezler.

Büyük ve karışık bir makinenin küçük bir parçasını yapan bir tornacıyı gözümünüz önüne getirelim. Büyük bir ihtimalle, bu işçi, yaptığı parçanın nerede kullanıldığı hakkında hiçbir malûmat sahibi olmaz. Meselâ, yaptığı şey, bir topun kamasının küçük bir parçası olabilir. Bu noktanın kendisine izah edilmesi icabeder.

İşçiye yaptığı parçanın ne suretle kullanıldığı, diğer aksamla birleştirilmiş hali, ve tankın veya topun neresinde ne vazife gördüğü gösterilmelidir. Fakat şüphesiz bu fikri her zaman tatbik etmek mümkün olmaz.

Fakat herhalde işçiye yaptığı işin ehemmiyeti anlatılmalı, ve onun bu suretle işini daha iyi ve daha verimli bir şekilde yapması sağlanmalıdır. İmal edilen malzeme sayesinde başarılan işin, meselâ o malzemenin kullanıldığı cephe kesiminde düşmanın uğradığı yenilginin anlatılması, işçinin gururunu okşar, ve işine daha büyük ilgi ile sarılmasını temin eder. Fabrikanın muhtelif kısımlarındaki imalât hacmi ve hurda toplama ve geri kazanma işlerinde ki muvaffakiyet, levhalarla ilân edilirse, işçilerin dostça rekabet hisleri kamçılana bilir, ve bu gayretlerde şuurlu ve istekli bir şekilde işbirliği yapmalarına yardım edilmiş olur.

Araştırma ve incelemeler göstermiştir ki, işçilerin hoşnutsuzluğunun en büyük sebeplerinden biri kusurlu nezaretçilik ve fena âmirlerdir. İltimas ve kayırma, hırpalama ve husumet, ve fazla gevşeklikten dolayı vukubulan şikâyetler, ustabaşı ve kısım âmirlerinin tavur ve hareketlerinin işçinin zihniyeti üzerinde ne derece müessir olduğunu gösterir.

Kısım âmirlerinin ve nezaretçi ustaların hususi olarak bu vazifeler için yetiştirilmeleri usulü ihdas edileli çok olmamıştır, ve bu hususta öğrenilecek ve tatbik edilecek daha çok şeyler vardır. Eskiden en usta işçinin ustabaşı yapılması âdeti İnsanları idare edebilmek için lüzumlu huy ve karakterler hiç dikkate alınmıyordu.

Müstakbel ustabaşları yetiştirme meselesinden başka, halen istihdam edilmekte olan ustabaşları da düşünmek lâzımdır. İşini pek iyi yapamıyan bir ustabaşının ıslahı ve kendi eksiklerini takdir edebilmesini temin etmek de pek kolay bir iş değildir. Kendisine bu hususları açmak ve kendisi ile doğrudan doğruya konuşmak ekseriyetle faydasızdır. Bunlara, insanları idareden âciz oldukları söylenirse, bunu kendilerine bir hakaret telâkki ederler.

İnsanların idaresi için tecrübe sahibi olmak ve bazı özel vasıfları haiz olmak lâzımdır. Sinaî psikologların uygun gördükleri usul, ustabaşılarla vasıtalı bir şekilde temasa geçmektir. Nezaretçiler arasında toplantılar tanzim edilerek, bunların her türlü günlük meselelerini (teknik ve idari) bu toplantılarda konuşmaları temin edilir. Bunların konuşmaları ve yaptıkları teklifleri dinlemek, kendilerinin tetkiki için en iyi usuldür. İdare âmiri veya vekili bu toplantılarda hazır bulunmalı, ve ortaya bazı muhayyel vaziyetler atarak bunların halli için ne şekilde hareket edilmesi icabettiğini münakaşa ettirmelidir.

Bu münakaşalarda, işlerinde iyi muvaffak olan ustabaşılardan diğerlerinin faydalandığı görülür. Fabrikalarda bazı ustabaşılardan iyi muvaffak oldukları ve idarelerindeki işçilerin kendilerinden mem-

nun kaldıkları herkes tarafından bilinir. Bunlar muvaffakiyetleri ile temayüz ederler ve şöhret kazanırlar. Bu ustabaşılar tarafından teklif edilen fikirlere diğer ustabaşılar kıymet verirler; fakat idare heyetinden olan âmirlerin kendi işlerinden anlayamayacakları, ve içinde bulunmadıkları bu işin inceliklerinden haberdar olmadıkları kanaatini besledikleri için, bu âmirlerin vereceği nasihatları aynı samimiyetle telâkki edemezler.

İşçi ve ustabaşı arasında anlaşmazlık olduğu zaman, karşılıklı bir itimatsızlık, işlerin aksamasına sebep olur. Her iki taraf da kendisinin haklı olduğuna kani olarak, kendisini müdafaa zihniyetine kapılır. En iyi müdafaa da taarruz olduğuna göre, her iki tarafı ilgilendiren meselelerde bunların birbirlerinin tersine ve dikine gitmekte ısrar etmeleri vaziyeti hasıl olur.

Sınai psikolog bu karşılıklı itimatsızlığın sebeplerini tahlil etmeğe çalışır, ve bu sebepler üzerinde idareye tavsiyelerde bulunur. Çünkü bunların aralarının bulunması, ve işlerin aksamasını önlemek üzere bunların ahenk dairesinde çalışmalarını sağlamak, ancak idarenin vasıtalığı ile kabildir. Psikologun ilk öğrenmesi icabeden şey, işçilerin, işleri ve çalışma şartları hakkındaki fikirleridir.

Bu cihazların tetkiki için en iyi usul, mahrem mülakat usulüdür. İşçiler psikologla mülakat yapmaya ve bu mülakatlarda şahsi meselelerini ve teknik bakımdan yapmaya lüzum gördükleri tavsiyeleri kendisine söylemeye davet edilirler. İşçinin kendisi, adının idareye bildirilmesini isterse, arzusu yerine getirilir; fakat aksi takdirde, işçinin fikirleri idareye bildirilmekle beraber, adı idareden gizli tutulur. İşçilerin bu cihaztan iyice haberdar edilmeleri ve kendilerinde itimatsızlık kalmasının sağlanması lâzımdır.

Böyle bir usul ihdas edilince, sonu gelmeyen bir sürü şikâyetlere yol açılacağı akla gelebilir; fakat vaziyet böyle olmuştur. Şikâyetçi işçiler şikâyetlerini söylemişlerdir. Sırf dertlerini dökebilmeleri

ve dertlerinin dinlendiğini hissetmeleri de bunların ferahlamalarına yardım etmektedir. Fakat bahis mevzuu edilen ekseri meseleler, faydalı tavsiyeler şeklinde olmuş, ve teknik veya idari işlerde, gözönünde tutulması gereken noktaları tebarüz ettirmişlerdir.

Bu mülâkatlarda toplanan malûmat, idarenin zararlı cihazları bertaraf edebilmesini temin eder. En çok rastlanan şikâyetler, haksızlık üzerinedir, ve küçük ve mevziî meseleler şeklindedir. Bunlara teker teker bakılırsa, ehemmiyetsiz gibi görünebilirler. Fakat bunların üst üste birikmesi, önemlerinin artmasına sebep olmaktadır.

Mülâkatlarda edindiği bilgiye dayanarak, psikolog, idareye, müstakbel münasebetlerin hangi esaslar üzerinde tanzim edilmeleri icabedeceği hakkında sarıh tavsiyelerde bulunabilir. Personelle meşgul dairesinin, yalnız işçilerin alınması, işçi sicillerinin tutulması, refah ve sağlık şartlarını kontrol, v.s. gibi işlerle meşgul olmaması, aynı zamanda kumpanyanın personel siyasetini işçilere anlatıp izah etmesi tavsiye edilmektedir.

İşçilerin idare ile ve idarenin işçilerle temasını sağlamak için bir istişare meclisi kurulması uygun görülmüştür. Bu suretle işçi talimat ve siyasetindeki değişiklikler işçilere en uygun şekilde izah edilebilir, ve her türlü anlaşmazlıkların önüne geçilebilir.

Fakat bütün bu hususlarda iyi bir usulün kabulü ve uygun teçhizatın tedariki, ahenk dairesinde çalışmayı ve iyi münasebet tesis ve idamesini muhakkak surette temine kifayet etmez. Bundan daha mühim olarak, işçi ile ustabaşı arasındaki temaslarda anlayışlı bir zihniyetin hâkim olması lâzımdır.

Postabaşılarının ve ustabaşılarının seçilmeleri şu bakımdan önemlidir ki, işçiler bunlara idarenin mümessilleri gözü ile bakırlar. İdare adamları da iyi idarecilik ve anlayışlı bir zihniyetle hareket etmelidir.

ler. Mesai saati harici çalışma, disiplin kaideleri, ücret işlerine ait tafsîlât, ve bunlara benzer meseleler üzerinde işçilerin kafa yorması, birçok anlaşmazlıkların ve memnuniyetsizliklerin önüne geçebilir. Bir şeyin nasıl yapıldığı, ekseriyetle ne yapıldığından daha fazla ilgiyi çeker.

Sermaye sahipleri ile işçinin menfaatlarının birbiri ile çatıştığı düşüncesi uzun zamandanberi mevcuttur. Fakat son zamanların hâdiseleri, bu menfaat çatışmasının muhakkak surette mevcut olmadığını ve bu iki grup arasındaki tezadın hiç te eskiden zannedildiği kadar gayri kabili telif olmadığını göstermiştir. Bunların ikisine birden bir bütün olarak bakmak, ve elde edilen neticelerin ve verimin iyi olmasının her iki grubun müşterek menfaati icabı olduğu kanaati gittikçe kuvvetli bir şekilde yerleşmeye başlamıştır. Fuzulî

müşkülâtla boğuşmak için işçi vücutça ve kafaca enerjisini israf ederse, ve tam bir ahenk dairesinde çalışılmasına engel olan cihetler bertaraf edilmezse, işden iyi neticeler ve yüksek verim beklenemez.

Sınai psikolog, gerek harbde ve gerek barışta, sıhhat bozukluğu, memnuniyetsizlik, ve israfın büyük ölçüde önüne geçebilmiş olduğunu daha şimdiden iddia edebilir. Gerek şimdiye kadar ortaya konmuş bulunan hakikatleri yaymak ve gerekse araştırmaları ile ileride bu mevzuu daha aydınlatmak bakımından, istikbalde başarılabilecek birçok işleri de olduğunun farkındadır. İngiltere'nin harpsonrası sınai gelişmesinde, sınai psikologun rolü, az önemli olmayacaktır.

Production and Engineering Bulletin, 2, 10, 433-

39.

Ziraatta Sosyal Meseleler

Mübeccel BELİK

Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından 1938 de yayınlanan (Social Problems in Agriculture) isimli kitaptan hülâsa edilmiştir.

Bugün bütün dünyada ziraata ait sosyal problemler ehemmiyet kazanmakta ve bunların halledilmesi için ileri adımlar atılmaktadır. Milletlerarası Çalışma Bürosunda kurulmuş olan ve birçok ziraat mütehassıslarını, işveren ve işçi temsilcilerini ihtiva eden Damiî Ziraat Komisyonu bu meselelerin incelenmesi ile meşgul olmaktadır. Fakat ziraat meselelerinin hallinde her zaman bu işlere mahsus bir takım güçlüklerle karşılaşıldığı bir hakikattir. Çünkü bu sahada, sanayide görülen yeknesaklık yoktur. Ve işte bu güçlükler dolayısıyledir ki çalışma hayatının her kısmında çalışanların bulundukları şartları düzenlemek amacıyla müzakereler yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, ayrı bir hususiyet arzeden ziraat meselelerinin incelenmesi için B. İ. T. (Milletlerarası Çalışma Bürosu) içinde, uzmanlardan mürekkep daimî bir Ziraat Komisyonu kurulmasına 1935 yılı konferansında karar evrmiştir. Her ne kadar bu teşkilâtın ilk konferansında sanayide işsizliğe karşı koyma, kadın ve çocukların korunması, teşkilâtlanma ve birleşme haklarının tanınması, keza hastalık ve ihtiyarlığa karşı sigorta, hayat seviyelerinin yükseltilmesi ve teknik yetiştirilmelerinin temini hakkında alınan kararların ziraat işçilerine de teşmili düşünülmüş ise de bunların aynen uygulanamayacağı görülerek ziraat işçileri için gayet umumî mahiyette **rökomandosyonlar** (tavsiyeler) kabul edilmiş-

tir. Ancak sanayi için ele alındığı halde ziraat için henüz bir karar konusu teşkil etmemiş olan iş müddetleri, haftalık dinlenme; ücretli izin, asgari ücret tesbiti gibi meseleleri de kaydetmek lâzımdır.

Bununla beraber birçok memleketlerde bu hususta kanunlar yayımlanmıştır. Fakat sanayi ile meşgul kimseler, işveren ve işçi olarak iki gruba ayrılabilirler. Çiftçi halk, birçok kategori teşkil ettiklerinden, iş meseleleri, sanayie nazaran, ziraatte çok daha az müsait şekilde umumî bir tanzime müsaittirler. Diğer taraftan, ziraatte çalışma şartları memleketlere göre hayli değişik olduğundan bu şartların iyileştirilmesini bir milletlerarası mesele olarak ele almak güçtür.

İş müddetleri :

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının daimî Ziraat Komisyonunun meşgul olduğu meselelerin ilki henüz hiçbir sözleşme veya tavsiye ile karara başlanmamış olan iş müddetleridir. Bu mesele yalnız gündelikçileri değil, bütün çiftçileri ilgilendirmektedir. Sonra ziraatta iş müddetleri tabii şartlara olduğu kadar teknik, sosyal ve ekonomik şartlara da bağlıdır. Tabii şartlar arasında, mahsulün ekilip biçildiği mevsimler, memleketin bulunduğu arz derecesi, dolayısıyla günlerin uzunluğu ve havanın istikrarlı olup olmaması sayılabilir. Sosyal ve ekonomik şartlara gelince: Ziraatin entansif veya ekstansif oluşuna, göre iş müddetlerinin değişmesi gerekir. Ekstansif ziraatta işlerin fazla olduğu bir veya iki mevsim vardır. Halbuki entansif ziraatta hem günlük iş müddetlerinin fazla

olması hem de çalışmaların muhtelif mevsimlerde yer alması zaruridir. Çiftliklerde az insan, çeşitli işlerde intizamsız çalışır. Büyük çiftliklerde ise işler ve işçiler organize edilmişlerdir; buralarda hem zamandan hem enerjiden tasarruf edilir. Ziraatta halkın hayat seviyesinin de iş müddetlerine büyük tesiri vardır. Ziraat mahsulleri çok ucuz olduğu için geçimlerini ziraatte temin edenler bir parça daha fazla kazanabilmek ve hayat seviyelerini biraz olsun yükseltebilmek üzere, sanayi işçilerinden çok daha fazla çalışmak mecburiyetindedirler.

Bunlardan başka, teknik teşkilât ve teçhizatın rolünü de küçümsememek lâzımdır. İşçinin işini kolaylaştıran küçük makineler, akar su ve elektrik tesisleri, muntazam çiftlik binaları iş müddetinin kısılmasına doğrudan doğruya tesir eder. Fakat, tarlalarda kullanılan büyük makineler iş saatlerini kısaltmaktan ziyade çalıştırılan işçi sayısını azaltmaktadır.

Birçok memleketlerde senenin muhtelif zamanlarında ziraatta iş müddetleri değişir. Bunların vasatî hadleri aşağıda gösterilmiştir. İtalya'nın bazı bölgelerinde sabit (8 saat) kalmasına karşı diğer bazı memleketlerde sadece 7 ile 9 saat arasındadır. Bazı yerlerde ise bu müddetin, 6 ilâ 11 saat arasında değiştiği, yani yazın, kıştan iki misli fazla çalışıldığı vakidir. Bu vaziyet sadece günlerin kısa veya uzun olmasına bağlı değildir. İskandinavya gibi günlerin uzunluğu çok değiştiği ve nebat hayatının çok kısa olduğu memleketlerde teknik ilerlemiş olduğu için, en uzun günlerde bile çalışma saatleri daha güneydeki memleketlerden kısadır. Almanya içinde de iş müddetleri kuzeyden güneye doğru değil doğudan batıya doğru azalır. Ziraatin sanayi ile temasta olduğu garp bölgelerinde de çalışma müddetleri en azdır. Bir sanayi memleketi olan İngiltere'de de yaz mevsiminde çalışma saatleri merkezî ve batı Avrupa'daki diğer bütün memleketlerden daha kısadır.

Ziraatte iş müddetleri Arjantin, Çekoslovakya, İtalya ve İspanya'da sekiz saat-

lik iş gününe ait umumî kanunlarla; Almanya ve İsveç'in bazı mıntakalarında yalnız ziraate tatbik edilen hususî kanunlarla; Avusturya, Çekoslovakya, Danimarka, Fransa, Hollanda, Norveç, Polonya ile Almanya, İtalya ve İsveç'in diğer bazı bölgelerinde ayrıca kollektif anlaşmalarla; ve Avustralya, İrlanda, Yeni Zelanda ve İngiltere'de asgarî ücreti tespit eden işçi, işveren ve hükûmet mümessillerinden müteşkil komitelerle tayin ve tanzim edilmektedir.

Bunların bazılarında en basit şekilde gece istirahatının asgarî uzunluğu ile gündüz dinlenmelerinin asgarî uzunluğu tespit edilir. Diğer bazılarında senenin muayyen zamanları için vasatî çalışma saatleri ayrı ayrı tespit edilir; 4 ay sekiz saat, 4 ay 11 saat gibi. Umumiyetle kollektif anlaşmalarda hem dinlenmelerin uzunluğu hem de işin başlayıp biteceği saatler tespit edilmektedir.

Fakat ziraatte iş müddetlerinin tanzimine teşebbüs etmiş olan bu memleketlere bakarak meselenin milletlerarası bir plânda halli için hangi yolun tutulması lâzım geldiği henüz kat'iyetle söylenemez. Çünkü hiçbirinde alınan tedbirlerin tam olarak yeterliği iddia edilemez.

Yıllık ücretli izinler :

Daimî Komisyonda ele alınan ikinci mesele yıllık ücretli tatiller konusudur.

Ziraat işçileri için yıllık ücretli tatillerin ayrı bir ehemmiyeti vardır. Uzun iş müddetleri, çiftliklerin şehirlere, merkezlere hattâ birbirlerine uzak olması, ulaştırma imkânsızlıkları, arada bir işçinin şahsî işleri için izin almasını zaruri kılmaktadır. Bunun için ziraatte ücretli tatiller ötedenberi âdet olagelmıştır.

Son zamanların sosyal anlayışına göre tatil verilmiş olan yerlerde işçiler, bunu kendi topraklarına ve evlerine bakmak için, genç işçiler ise dinlenmek ve eğlenmek için kullanırlar.

Bugün on yedi memlekette ücretli tatiller nizam altına alınmıştır. Bu memle-

ketlerin 11 inde kanunlarla (Çekoslovakya, Finlandiya, Fransa, Meksika, Peru, İspanya, U. S. S. R. da ziraat ve sanayi işçileri ayırt edilmeden bütün işçilere şamil tek kanun, Avusturya, Danimarka, Estonya, ve Yeni Zelanda'da ziraat işçileri için ayrı bir kanun vardır.) 5 inde kollektif anlaşmalarla (İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, İsveç) ve bir tanesinde kollektif nizamlarla (Almanya) tanzim olunmaktadır.

Ekseriyetle bir senelik hizmete mukabil 6 günlük izin verilmektedir. Estonya, Fransa, Peru, U. S. S. R. de izin müddeti 12 gündür. Almanya, İtalya ve Hollanda'da tatil iki üç güne kadar iner. Bunlarda gaye dinlenmek olduğu için umumiyetle bölünerek kullanılması istenmez; mamafih işçinin şahsî işleri için arada bir izin almasına o kadar alışılmıştır ki tatilleri parçalamak yaygın bir hale gelmiştir. Sonra işlerin çoğaldığı mevsimlerde ve zamanlarda da işverenler izin vermek istemezler. Kaide olarak ziraat işçileri de, diğer işçiler gibi, izin esnasında mutlak gündeliklerini alırlar. Fakal çalışırken kısmen aynı olarak aldıkları ücretlerinin tatil zamanında para olarak ödenmesinin pratik bakımdan imkânı bulunamamıştır.

Kısaca denilebilir ki, umumî prensip olarak ücretli yıllık tatiller sanayi kadar ziraatte de yerleşmiştir.

Çocuk işçiler :

Ziraatte çocuk işçilerin kullanılması meeslesi henüz halledilmiş değildir. Hakkaten ziraat bugünkü hali ile çocukların çalışmasına çok müsait bir sahadır. Bir çocuk okula giderken fabrikada çalıştırılmadığı halde, ziraatte çalıştırılabilir.

İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa gibi en ileri memleketlerde dahi çalıştırılan çocukların sayısı gayet fazladır.

Çocuklar her yerde, daha pek küçük yaşta iken; ailesine yarı oyun şeklinde yardım etmeğe başlar; zamanla yaptıkları tam bir iş haline gelir. Onun için çoğu ücretli işçi değildir. Fakat birçok yerlerde

yetişkin bir işçi bütün ailesi ile beraber iş alır.

Bu durumda aynı şartlara tâbi tutulan çocuk kendisi için uygun olmıyan vaziyetlerde çalışmağa mecbur kalır. Mamafih birçok yerlerde emeği mukabilinde ücret alan çocuk işçi grupları da vardır.

Çocuk işçilerin ziraatte gördükleri işler, ev işlerine yardım etmekten, hayvanlara bakmaktan, entansif ziraatin muhtelif ameliyelerine iştirake kadar değişmektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada çocuk emeğinin entansif ziraatte en fazla şeker pancarı ekiminde, pamuk toplama ve ayıklamasında, tütünün ise tohum yataklarının hazırlanmasından, yaprakların toplanıp kurutulmasına kadar birçok ameliyelerde kullanıldığı görülmüştür. Bu işlerde çalışma zamanları Nisandan Aralığa kadar yayılmaktadır. Bu araştırmanın sonunda çocuklar için kümes hayvanlarına bakamktan başka diğer bütün ziraat işlerinin yani sürmek, çapalamak, biçmek, toplamak, büyük hayvanlara bakmak gibi ameliyelerin zararlı ve tehlikeli olduğu tespit edilmiştir. Esasen hem Almanya'da hem Danimarka'da yapılan muayenelerde köy çocuklarının sıhhatlerinin şehir çocuklarının sıhhatlerinden daha bozuk olduğu meydana çıkmıştır.

Bugün ziraatte çocuğun çalışmasını tahdit eden yegâne şey okula devam mecburiyetidir. Fakat her yerde bunun kâfi gelmediği görülmüştür. Aileler ilk tahsilin önemini ne kadar anlamış olurlarsa olsunlar işler çoğaldığı zaman yardım etsin diye çocuklarını evde alıkoyarlar. Okul tatilleri işlerin sıkı olduğu zamanlara getirilerek öğretim ve emek ihtiyacı düzenlenmeğe çalışılmıştır. Fakat bu yol, işleri çocuklara zarar vermiyecek bir hale getirmekten çok uzaktır. Okul dışı çalışmalar henüz hiç bir yerde nizam altına alınamamıştır.

Ziraatte asgarî ücret tesbiti usulleri :

Birinci dünya harbinden sonra tanzim edilmeğe doğru gidilen diğer bir husus da ziraatte ücretler meselesidir. Bugün tanzimi ya kollektif anlaşmalarla veyahut

devletin müdahalesi ile temin olunmaktadır. Bu iki usulden başka bazı memleketlerde ikisi arası şekiller kullanılmaktadır.

Danimarka, Hollanda, Fransa, Norveç, Polonya, Avustralya ve Yeni Zelanda'da ücretler kollektif anlaşmalarla tesbit edilmektedir. Henüz bu memleketlerin hiç birinde bütün ziraat işçilerine şâmil bir işçi birliği organizasyonu kurulmamıştır. Bunun için bazılarında birlikler, organizasyona girmemiş işçilere yol göstermek için umumî prensipleri ve asgarî ücret miktarını neşredip bildirirler.

Arjantin, Uruguvay, Küba, Estonya, Macaristan, İngiltere ve Almanya'da hükûmet asgarî ücretin tayininde teşebbüsü ve kontrolü elinde tutmaktadır. Bu memleketlerde muhtelif bölgelerde işçi mümessilleri ile işveren mümessilleri hükûmet memurları ile beraber bir komite teşkil edip muhtelif kategorilerdeki işçiler için ayrı ayrı asgarî ücret tesbit ederler. Bu bölge komiteleri en iyi şekilde İngiltere'de işlemektedir. Bunun sebebi işçi ve işverenlerin çok iyi organize edilmiş olmaları ve komitelere böylece iştirak etmeleridir. Ücretler işçi birlikleri tarafından tespit edildiği vakit mütecanis ücretler uygulanmakta olup bu teşekküller hükûmet komitelerinden daha çok muvaffakiyet kaydetmekle beraber birliklere iştirak etmiş işçiler bundan faydalanamamaktadır. Bu suretle açık kalan boşluğu hükûmetlerce kurulan ücret tanzimi mekanizması doldurur gibi görünüyorsa da vâkıalar bunu teyit etmemektedir.

Bundan başka hükûmetin tespit ettiği ücret asgarî, birliklerin tespit ettiği ücretlerse bilfiil ödenen ücretlerdir. Vâkıalar, işverenlerin resmî ücreti hiçbir zaman asgarî diye almayıp bilfiil ödenen ücret addettiklerini göstermiştir ki, bu da işçilerin aleyhine bir netice vermektedir. Bu mesele nin işçiler lehine en iyi hal şekli, organizasyona bağlı işveren ve işçi mümessillerinin de iştirak ettikleri hükûmet komiteleri tarafından ücretlerin tespil edilmesidir.

Uygulanan muhtelif usullerin yukarıda sayılan mahzurlarına rağmen ücretlerin

tanzimi işi ile iş müddetleri ve ücretli izinler meselesi muayyen hudutlar içinde ya idarî yahut kollektif anlaşmalar yolları ile halledilmeğe çalışılmıştır. Geri kalan ziraat işçilerinin hayat seviyeleri, bilhassa evlerinin hali, ziraatte çocuk emeği ve sosyal sigorta meseleleri üzerinde epey durulmuşsa da bunların halli için çok az şey yapılabilmektedir.

Bütün bu meselelerin gözden geçirilmesinden alınan intiba, henüz ziraatte sosyal problemlerin halli için organik bir politika meydana getirilmemiş olduğudur.

B. İ. T. Daimî Ziraat Komisyonunun müzakereleri her halde böyle bir politikanın lüzumunu teyit edecek ve Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının bu hususta yardımlarının derece ve şümulünü belirtecektir.

Bu yazıyı B. İ. T. Daimî Ziraat Komisyonunun, 1938 Şubat ayında Cenevre'de yaptığı ilk toplantıda hazırladığı raporun bir hülâsasını vermekle bitireceğiz.

a) Ziraatte iş müddetleri :

Ziraatte çalışma müddetlerinin tahdidi lüzumu hakkında bilhassa komisyonda mevcut işçi temsilcilerinin bir kısmı tarafından ileri sürülen mütalâa münakaşa edildikten sonra komisyon bu hususta şu kararı vermiştir :

"Komsiyon ziraatin genel menfaati için ziraat işçilerinin çalışma müddetlerinin tanzimi lâzım geldiği fikrinde ise de ziraat işlerinin pek değişik bulunması dolayısıyla böyle bir nizamın uygulanmasında rastgelelinecek güçlükleri de takdir etmektedir. Bu sebeple komisyon bu meselenin Milletlerarası Çalışma Konferansının gündemine almadan evvel bu hususta B. İ. T. nin daha etraflı incelemeler yapmasını teklif eder."

b) Ücretli izinler :

Komisyon ücretli yıllık izin usulünün 11 memlekette kanunla mecburi tutulduğunu ve 6 memlekette ise kollektif anlaşmalarla uygulandığını müşahade ettikten sonra bu meselenin konferans gündemine alınmasını İdare Meclisine teklife karar vermiş ve ücretli yıllık izin için en iyi şeklin bunu müşterek mukavelelerle halletmek olduğu neticesine varmıştır.

c) Çocuk işçilerin korunması :

Ziraatte çalıştırılan çocuk işçilerin bazı hallerde sıhhatlerine ve fikrî gelişmelerine zarar verecek durumlarla karşılaştıkları ve çocukların en iyi korunma şeklinin, onların mecburi öğretim çağının bitmesinden evvel işe kabul edilmemeleri, diğer taraftan iş müfettişleri vasıtasıyla yerinde yapılacak teftişler sonunda haklarında sıhhi tedbirler tatbik ettirilmesi olduğu münakaşa edildikten sonra komisyon bu mesele üzerinde B. İ. T. nin daha geniş ve etraflı bir inceleme yapmasını teklife karar vermiştir.

d) Ücretler :

Bazı memleketlerde müşterek anlaşmalar, bazılarında komiteler vasıtasıyla zira-

atte çalışanların ücretlerinin tespit edildiği etrafında yapılan müzakerelerden sonra komisyon bu meselenin de B. İ. T. tarafından daha etraflı bir incelemeye tâbi tutulmasını teklife karar vermiştir.

e) Diğer meseleler :

Komisyonun müzakere ettiği diğer meseleler arasında ziraat işçilerinin yattıkları yerlerin ve umumiyetle bulundukları muhitlerin sıhhi şartları haiz olmaması, ziraat işçileri için bir işsizlik sigortası kurulması, sanayi işçilerine nazaran çalışma şartlarının ve hayat seviyelerinin daha düşük olması yüzünden köy halkının şehirlere göç etmesi gibi mevzular da vardı; fakat komisyon bu hususta hiçbir karar almamıştır.

TARİH VE KRONİK

İçtimai Siyasetin Büyük Simalarından Albert Thomas

Prof. Dr. FINDIKOĞLU

— I. —

O nyedinci ve onsekizinci asırlar boyunca ortaya çıkan Vairasse, Morelly ve Rousseau gibi mütefekkirlerinden, keza XVIII inci asrın fiziyokratlarından sonra Fransız İhtilâli'nin ferdasındaki Saint-Simon, Fourier gibi sosyalist müelliflere kadar ahenkli bir bütün halinde taazzuv eden Fransız sosyalizmi, XIX uncu asrın ikinci yarısında sosyoloji kültürünün tesirine maruz kaldı. Tabiat hâdiselerini düşünen alşimi'nin birden şimi haline girmesi gibi sosyalizm de bir nevi içtimai alşimi olmaktan kurtuldu. Bu hususta meşhur Fransız sosyoloğu Durkheim ve talebeleri ile onların Paris Yüksek Muallim mektebinden arkadaşları olan Albert Thomas'ın büyük hizmetleri dokunmuştur.

Bu iki mütefekkirden evvelkisi ilmi araştırmaların zahiren cemiyetten uzak havası içinde, kendi âleminde yaşarken ikincisi, yani Albert Thomas, sosyal şeniyet ile temasını daha yakından muhafazaya çalıştı. Sadece temas değil, bu şeniyetin içine girerek onun günlük hâdiseleriyle haşrüneşrolmek istedi. Karakter psikolojisi, şüphesiz buna sebep olarak A. Thomas'ın seciyyesini ileri sürecektir. Böyle bir ileri sürüş doğrudur da. A. Thomas sosyal realitenin en girift, icraata en çok talip olan sahası içine girecek bir mizaca sahipti. Yakın arkadaşı Jaurès ile birlikte "ilmî hücre" yerine "fabrika hayatının bilgisi" ne atıldı ve bütün dünyada çalışma hayatının ilim ile mücehhez ilk fedaisi diye tanındı. Türkiye'de bedenleriyle ve kafalariyle çalışanların çalışmasına düzen ve kıymet verilmesi yolunda kuvvetli adımların atıldığı bir zamanda Fransız

sosyalizm tarihinin fantazist tasavvurlarıyla değil, realite ile mücadele eden savaşılarıyla tanınmış büyük bir sîmasının yad edilmesi, memleketimizde de iş hayatını yakından tetkik edecek ve araştırmalarına millet ve insanlık sevgisinden katreler katmak suretiyle "hücre ilmi yapmak"tan kurtulacak cemiyet âlimi tiplerinin görülmesine hizmet edecektir.

— II. —

1932 senesinin baharı idi : tahsilimi yapmakta olduğum İstrazburg Üniversitesinde sosyoloji profesörü olan ve şimdi İkinci Dünya Harbinin kötü cilvelerine kurban gitmiş bulunan Prof. M. Halbwachs bir ders sonunda acı bir haber vereceğini söylemiş, sonra derin bir teessür içinde kısaca "Thomas öldü!" demişti. O zamanlar, A. Thomas hakkında bütün bildiklerim, onun Cenevre'deki "Milletlerarası İş Bürosu" nun müdürü olmasından ibaretti. İçtimaiyat profesörünün teessürüne vesile teşkil eden şahsiyetin hayat ve fikirleriyle sonradan alâkadar oldum. Bu alâka bana, fikir ve hayal ile değil, iş ve aksiyon ile içtimai adâlet yolunda yürüyen büyük bir feylesofu tanıttı. Türkiye'de 1936 da "İş Kanun" unun neşrine, daha sonraları iş hayatını düzenleyecek kanun projelerinin yerli ve ecnebi salâhiyet sahipleri tarafından hazırlandığına, nihayet bunlardan "İçtimai Sigortalar" ve "İş ve İşçi Bulma" meselelerine ait olanların tedvin edildiğine her şahit oluşumda gayri ihtiyari "Milletlerarası İş Bürosu" nun kurucusunu, onun ölümünü haber veren içtimaiyat profesörünün hayali ile karıştıra-

rak hatırladım. Nasıl hatırlanmasın ki, medeni dünyanın hemen her tarafında iş ve işçi hayatının tanzimi hususunda atılan ıslahat adımları ve hukuki tedvinler, hep onun nazari sahada olduğu kadar amelî alanda da devam eden enerjik hareketlerinin eseridir. Bu yüzden millî veya milletlerarası çapta bir sosyal politika tedbirinin ittihaz edildiği her yerde A. Thomas'ın hayali bütün azamet ve heybeti ile kendisini gösterecektir.

— III. —

Çalışma hayatının Fransa için millî, dünya bakımından milletlerarası çapta bir kahramanı olan böyle bir şahsiyetin biyografisi ders verici olsa gerektir. O halde hayatını takip edelim.

Albetr Thomas 16 Haziran 1878 de Fransa'da Champagne'de doğdu. Babası ekmekçilik ile geçinirdi. Orta halliye yakın bir tabaka mensubu olan Albert, tahsilini Paris'te Michelet lisesinde yaptı. 1898 de üniversiteye ve yüksek muallim mektebine girdi, tarih tahsiline başladı. İlk sene-lerdeki muvaffakiyeti ona bir seyahat masrafı verme mükâfatını temin etti. Kendi muhitinin realitesi içinde yaşamak ile iktifa etmiyen genç üniversiteli, bu mükâfat sayesinde bir Rusya seyahatine çıktı. Dönüşte "Müstemlekeci Irk olarak Rusya" kitabını yazdı. Üniversiteyi bitirince ikinci bir mükâfat daha kazandı. Bu defa da Türkiye'yi, Girit'le İstanbul'u gördü. Daha sonra Almanya'ya gitti. Daha yirmi beş yaşına girmemiş olan delikanlının bilgi dağarcığı, canlı realite temaslarıyla dolup taşı. "1832-1834 arasında içtimai reform etrafında popüler fikirler" ile "Alman Sendikalizmi" isimindeki eserler, bu müşahedelerin mahsulü olarak 1900-1902 arasında intişar etmiştir.

Hayata atılan A. Thomas bir müddet kolej hocası oldu. Fakat mizaç ve karakteri, sakın bir muallimlik hayatına müsait değildi. Yaşadığı devir, Fransa'nın sosyal politika meselelerinin en hararetli surette münakaşa edilen bir zamanıdır. 1904 te biz onu gazeteci görüyoruz. Meşhur "İnsani-

yet" gazetesine girdi, "Sosyalist Mecmua", "İstihbarat" mecmualarında çalıştı, kendisi de ayrıca "Sendika Mecmuası" nı kurdu. 1910 da sosyalist fırka namına Seine mebusu seçildi. Mecliste fırkanın programını hazırlamak ve izah, müdafaa etmek işi hep kendisine bırakıldı. Ayrıca parlâmentonun bütçe, nafıa encümenlerinde çalıştı. İş ve çalışma hayatını düzenliyen birçok kanun projelerini bizzat hazırlamıştır.

A. Thomas, milletlerarası iş hayatını tanzim eder, millellerarası sulhun temellerini hazırlarken millî hassasiyeti heyecana getiren dış ve iç politika hâdiseleri karşısında Fransızlığını aslâ unutmamış bir sosyalisttir. Birinci Dünya Harbinde bu sıfat ile büyük gayretler sarfetti, sanayi müesseselerini ve millî Fransız iş gücünü harp gayelerine göre tanzim işi kendisine verildi. 1915 de topçuluk ve teçhizat işleri müsteşarlığına, 1916 da ise silâhlıanma nazırlığına getirildi. Fransa ile Rusya arasındaki siyasi ve askerî iş beraberliğini kuvvetlendirmek için Rusya'da bir seyahat vazifesiyle vazifelendirildi, daha sonra 1917 de Fransa'nın Rusya büyükelçisi oldu. Rus inkılâbının ilk safhasında Kerensky'ye büyük yardımlarının dokunduğu anlaşılmaktadır. Fakat Kerensky idaresini takip eden ve bolşevikleri iş başına getiren hükümet darbesi, A. Thomas'ın da sempatisini kazanan sosyalist ihtilâline nihayet vermiştir.

Fransa'ya avdet eden A. Thomas'ya, 1917 sonundaki kabine değişikliğinde bir sandalye verildi ise de fikir ihtilâfları yüzünden kabul etmiyor ve iş, çalışma hayatına atılarak mücadelelerine başlıyor. Bir taraftan galip Fransa'nın da hazırladığı sulh muahedelerinin daha insani olmasını temine çalışırken öbür taraftan 1919 seçiminde Jaurès'in yerine Tarn mebusu seçiliyor. Çok geçmeden Washington'da toplanan ilk "Milletlerarası İş Konferansı" tarafından "Milletlerarası İş Bürosu" müdürlüğüne tayin edilmiş, kendisi de bu "Büro" yu 1920 de Londra'da kurmuştur. Ancak "Milletlerarası İş Bürosu Sarayı" binasının 1926 da ikmalinden sonradır ki

A. Thomas'ın zati eseri olarak teşkilât Cenevre'ye nakledilmiştir. İşte on iki senelik fasılasız bir hizmetin hem ruh, hem de teknik tarafını teşkilâtlandıran A. Thomas, 1932 senesinin ilkbaharında bu vazife başında iken hayata gözlerini kapıyor.

— IV. —

Son yirmi altıncı toplantısına Türk muhahhaslariyle Türk işçilerinin de iştirak ettiği "Milletlerarası İş Konferansı" nı tertip eden "Milletlerarası İş Bürosu", bildiği üzere Versay Muahedesinin üçüncü kısmının 396 ncı maddesi ile ortaya atılmış ve hayatını anlattığımız A. Thomas tarafından teşkilâtlandırılmış bir müessesedir. Mezkûr madde :

1 — Her tarafta gerçekten insani olan bir iş ve çalışma düzeni kurmak, bütün dünya işçileri için mümkün olduğu kadar müsavi çalışma şartları yaratmak;

2 — İş ve çalışma hayatının adetâ bir "clearing house" u olarak milletlerarası bir Büro tesis etmek, iş hareketlerine ait ilmî mûtalaları burada toplamak;

hususlarına işaret ediyordu. A. Thomas kadar bu iki işi muvaffakiyetle başarabilecek şahsiyet bulunamazdı. 1919 daki Washington konferansının seçimi bu yüzden çok isabetli oldu. Zira her şeyden önce Thomas'ın milletler psikolojisini anlama kabiliyeti, büyük bir kazanç teşkil ediyordu. Mütefekkiye göre her millet, insani bir çalışma düzeni kabul etmeğe hazırdır : Şu şartla ki, "ikna" edilsin. Milletler, bu lüzumu kendiliklerinden anladıkları takdirde iş kolaylaşacaktır. Fakat "İş Bürosu" nda toplanan mümessillerle bu iş halledilemez. Onun içindir ki A. Thomas, "elde asâ, sırtta abâ" bir derviş gibi kıta kıta, memleket memleket dolaşmakta, çeşitli memleketlerin devlet ve ilim adamlariyle, hattâ halk muhitleriyle temas etmektedir. Kendisi şöyle diyordu : "Kıtalar ve memleketler arasında koşup duruyorum. Bugün Berlin'de, yarın New-York'ta, bir gün Bükreş'te, bir gün Buenos-Ayres'te... Gözlüğüm ve çantam ile başkaları alay edersunlar; eğer gözlüğüm millî ve millet-

lerarası vaziyetleri daha aydın görmekliği mi kolaylaştırırsa, çantama da dünyanın âdil ve sulheu bir istikbale doğru küçük bir adım attığını gösteren beynelmilel bir mukavele veya amele hayatını düzenleyici herhangi millî bir kanun sureti koyabilirsem kendimi bahtiyar sayarım." Kendisinden bahseden muharrirler, şahane bir ikna ve irşat kuvvetine malik olduğunu, dost ve muhalif herkesin takdir ve sempatisini kazandığını, onunla konuşanın milletlerarası bir iş ve çalışma nizamının gerçekleşebileceğine şüphe edemeyeceğini anlatıyorlar. "Milletlerarası İş Bürosu"nun hiç bir nazari münakaşası, hiçbir teknik işi yoktur ki onun mucizeli temasiyle hemen halledilmesin. Hattâ işlerine ve müesseselerine bağlı en egoist kapitalistler bile onun idealizmi karşısında "daha çok insan olmak" lüzumu karşısında kaldıklarını hissederlerdi. Ölümünden bahseden Butler, cenazesi arkası sıra sayılı patronların büyük bir küme teşkil ettiğini de hikâye eylemektedir.

— V. —

İkinci Dünya Harbinin tamamiyle biter gibi görüldüğü bir sırada Türkiye'nin iş ve çalışma hayatını düzenleme yolunda adım atışı, on dört sene evvel ölen A. Thomas'ın ruhunu şad edecek bir hâdisedir. Türk içtimai politikacıları, emsalsiz bir Fransız vatandaşı olduğu için nümunesiz bir insanlık dostu ve çalışan sınıf âşığı da olan A. Thomas'ın nazari fikirleri kadar amelî davranışlarından da ders alabilirler. Bu derslerin başında 1914 - 1918 Fransa'sının sosyalist mebusunun ruhundaki Fransa ve Fransızlık sevgisi geliyor. Fakat bu millet muhabbeti, onu insanlığa yabancı kılmıyan hazmedilmiş bir sevgidir. 1924 te neşrettiği "İçtimai Adâlet ve Dünya Sulhu" isimli etüdünde mütefekkirin dediği gibi ne sulhsuz içtimai nizam, ne de içtimai düzensiz devamlı bir barış olabilir. Bu iki formülün beraberliğini bütün milletler gönülden kabul etmedikçe millî hudutlar içinde huzur hissetmeğe imkân yoktur. 1920 de muhtelif memleketlerdeki iş ve çalışma hayatını tetkik için "İş Büro-

Nasıl Genç Kalmalı

Gençlik, yalnız hayatın bir çağı değildir. Gençlik, zihnin bir durumu, iradenin bir tecellisi, muhayyilenin bir hasleti, heyecanların bir kudreti, korkuya karşı cesaretin hâkimiyeti, kolaylık ve rahatlık meyline karşı yeni ve cür'etli işlere atılmak iştiağıdır.

Muayyen senelerin geçmesiyle insan yaşlanmış olmaz; insanlar ancak ideallerini terk ve kaybederlerse ihtiyarlarlar. Seneler deriyi buruşturabilir, fakat gayret ve heyecanı elden bırakmak ise ruhu buruşturur. Endişe, şüphe, kendine itimsizlik, korku, ve ümitsizlik, işte hep bunlar insanın başını iğdiren ve büyüyen ruhunu mezara sürükleyen uzun, uzun senelerdir.

İster onaltı ister yetmiş yaşında olsun, herkesin kalbinde bir macera aşkı, yıldızlara ve yıldızlara benzeyen şeylere ve fikirlere hâdiselerin korku nedir bilmiyen meydan okuyuşuna, çocukları gibi ardı arası kesilmiyen tecessüslere, hayatın oyun ve neşesine karşı tathî bir hayranlık vardır.

Siz ancak inancınız kadar genç ve şüpheniz kadar ihtiyarsınız. Kendinize itimadınız nisbetinde dinç, korkunuz derecesinde yaşlı; ümidiniz kadar taze, ve me'yusiyetiniz derinliğince çökmüş sayılırsınız.

Kalbiniz bu topraktan, insanlardan, ve Lâyezâlden güzellik, neş'e, cesaret, büyüklük, ve kuvvet ilhamları aldıkça siz genç sayılırsınız.

Fakat, sınırlar gevşeyince, ve bütün kalbinizi nevmidînin karları ve istihfaf hâletinin buzları kaplayınca işte asıl o zaman ihtiyarlanmış olursunuz, ve Allah size o zaman yardım etsin.

Bu yazılar bir levha halinde General Mac Arthur'ün masasında başı üzerinde asılı bulunmaktadır. Makale, Readers' Digest Mecmuasının 1945 Aralık ayı nüshasının 81 inci sayfasından iktibas edilmiştir. Türkçeye çeviren : Kemal Karadayı.

su" tarafından heyetlerin seçildiği sırada Rusya'nın böyle bir heyeti Rusya'ya sokmak istememesi, mütefekkeri derin bir bedbinliğe sevketmiş, bununla beraber idealizmi bu mümanaatten daha kuvvetli çıkarmış idi. Her şeye rağmen devlet adamlarının irşat edilmelerine, aydınlatılmalarına ehemmiyet vermekten geri kalmıyordu. Hattâ millî ve milletlerarası iş ve çalışma hayatını tanzim eden kanunların ve mukavelelerin sadece yapılmasını da kâfi görmiyen A. Thomas, mevzu ve müspet kanunlardan ziyade bu kanunların gerçek

tatbikatına ehemmiyet vermekte, yine bunu müşahede etmek için yılmak bilmiyen bir gayret ile diyar diyar seyahat etmekte ve müşahedeler toplamakta idi. Kanaatimce iş ve çalışma ilminin sosyoloğu olan mütefekkeri saygı ile yad ederken en çok üzerinde duracağımız nokta, bu son noktadır. Kendisinin de dediği gibi sadece "metinleri ile mevcut olan iş ve çalışma kanunları"nın mevcut oluş ve olmayışları birdir. Daha ziyade "bu kanunların muhtevası olan problemlerin realitede gerçekleşmiş olması" lâzımdır.

Türkiyede Esnaf Teşekkülleri

II

Tarihçe — Devreler — Mevzuat

İlhan TARUS

Cemiyetler ve Odalar Devri :

Küçük Sanatlar tarihçemizin üçüncü ve son devresi (Esnaf Cemiyetleri Talimatnamesi) ile başlamıştır (4).

Medenî Kanunun 2 inci faslında zikredilen (Cemiyetler) hükümlerine istinad eden ve modern kurum mefhumunu ifade eyliyen bu teşekküllerle, denilebilir ki, Türkiye'de küçük sanayi hayatı, tamamen modern ve maksada uygun bir yola girmiştir. Kararnamenin genel hükümlerine nazaran:

Esnaf cemiyetleri, evvelemirde resmi Devlet makamları olan Ekonomi ve Ticaret Müdürlüklerinin, ikinci derecede Ticaret ve Sanayi Odalarının, üçüncü derecede belediyelerin mürakabe ve nezareti altındadır. (3) üncü maddede içtima mahallerine, (5) inci maddede idare heyetleri seçimine, (6) inci maddede seçimin tasdik ve tesciline, (10) uncu maddede muamelâtın sureti teftiş ve mürakabesine, (11) inci maddede suiistimal olduğunda müdahale şekillerine, (12) inci maddede sarflara, (13) üncü madde iç talimatnamenin tetkik ve tasdikine, (16) inci maddede hesap hülasası incelemelerine, (17) inci maddede cemiyetin genel kararlarına, (20, 22, 23) üncü maddelerde cemiyetin muslih sıfatıyla verdiği kararlara ve (25) inci maddede ihtilâfların çözümlenmesi şekline dair hükümler vardır. Her teşekkülün ayrı ayrı tanzim ettiği dahilî nizamnameler, görev ve

gayeleri ihtiyaca uygun şekilde tespit etmişlerdir.

Nümune olmak üzere bu hususta birkaç misal zikretmeyi faydalı bulduk :

Bakkallar ve Müstahdemini cemiyeti dahilî talimatnamesinin 2 inci maddesi : (Gaye)

(Âzasından olan bakkallarla bakkaliye-ye ait toptan ve perakende mal satanları tanıştıracak, anlaştıracak birleştirip aralarında içtimaî, iktisadî hususatta tesanüt ve teavün hususunu temine mütevakkıf umurun küllisini ifa etmek; âzasına kredi temin eylemek; heyeti umumiyesini samimi bir aile haline getirmek; tarafı hükümetten telâkki olunacak evamir, mukarrerat ve vesayayı âzasına tebliğ ve âzasının müstediyyat ve temenniyatını iblâğa delâlet ile devairi hükümetle olan muamelelerini teshil ve tesrie çalışmak; âzası arasında gayrimeşru rekabete meydan vermemek; bakkallık umur ve muamelâtına mütedair idarî ve iktisadî bilûmum hususatta âzasını irşad ile asrın icabatı müterakkiyesiyle mütenasip bir seviyeye yükseltmek; kendi âzası arasında esnaflık umurundan mütevellit ihtilâfatı muslih sıfatıyla halletmek; gibi hususattan ibarettir.)

Debağlar talimatnamesinin 3 üncü maddesi: (Gaye)

(Birleşip anlaşarak aralarında tesanüt ve vifakı tam; fikren ve sâyen, iktisaden tekâmül ve intizam husulüne çalışmak; cemiyete dahil esnafın hukuk ve menafinin muhafazası emrinde kanunî vesaite tevessül ile teşebbüsâtı lâzımede bulun-

(4) Mülga Ticaret Odaları Kanununun (10) uncu ve Nizamnamesinin (135) inci maddelerine tevfi kan tanzim deilen Talimatname. (Rsemî Gazete No. 224).

mak; ve tarafı hükümetten telâkki olunacak evamir, tebligat ve vesayayı cemiyete dahil esnafa tebliğ ve cemiyete dahil esnafın hükümete vâki olacak temenniyat ve müstediyyatını kavanini mevzua dairesinde mercii aidine iblâğına delâletten ibarettir.)

Saraçlar cemiyeti talimatnamesinin 2 inci maddesi :

(Saraç sanatkârlarının inkişafı, faaliyeti, cemiyet ve sanatın ve mensupları arasında tesanüt ve muaveneti mütekabille esasını temin etmek ve sanatkâran beyninde cari olması muhtemel bulunan ihtilâfatı Esnaf Cemiyetleri talimatnamesi veçhile sureti muslihanede hal ve kendi sanatlarının tevsi ve menafiini vikaye, terakki ve tevessüünü temin eylemek ve bu hususta müttefikan hasrı mesai etmektedir.)

Bu devre içinde, küçük sanatların ve sanatkârların himayesi maksadına yöneltilmiş, çok önemli bir harekete tesadüf ediyoruz. Bu hareket, 2007 sayılı kanunla ifade edilmiştir. Bu kanun hükümlerine göre, meriyete girdiği 1933 yılı Haziranının 12 inci gününden itibaren, küçük sanatlarla bazı iş sahalarının tamamen Türk vatandaşlarına hasrı cihetine gidilmektedir. Küçük sanatların hemen hepsi, Türk vatandaşlarının geçimine hasredilmiştir. Tahdit sahası dışında gene bazı küçük sanatlar kalmakla beraber, 2007 sayılı kanun, uzun asırlardan sonra, Türk küçük sanatlarına çevrilen ilgi gözünü ifade etmektedir ki, delâlet ettiği manâ itibariyle, önemlidir.

Esas itibariyle Türk vatandaşlarına hasrettiği küçük sanat sahalarının tevsi salâhiyetini, (3) üncü maddesiyle Bakanlar Kurulu'na veren kanun, (1) inci maddesinde hasredilen sanatları şöylece tadat etmektedir :

Cemiyetlerin bu vasıfları, teşekküllerde birlik ve müsterek menfaat hususundaki eski törelere avdet temayülünü açıkça gösterdiği gibi, devletin ilk defa olarak işe müdahale prensibini belirtmektedir.

2007 sayılı kanun :

A — Ayak satıcılığı, çalgıcılık, fotoğrafçılık, berberlik, müretteplilik, simsarlık, elbise, kasket ve kundura imalciliği, borsalarda mübayaacılık, devlet inhisarına tâbi maddelerin satıcılığı, seyyahlara tercümanlık ve rehberlik, inşaat, demir ve ahşap sanayii işçilikleri, umûî nakliye ve saiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimî veya muvakkat işçilik, karada tahmil ve tahliye işleri, şoförlük ve muavinliği, (alelûmum amelelik), her türlü müesseselerde, ticarethane, apartıman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kâpıcılık, odabaşılık, otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servant), bar oyuncu ve şarkıcılığı.

B — Baytarlık ve kimyagerlik, ayrıca ruhsatı mahsusa ita edilmedikçe ecnebler tarafından icra edilemeyecek olan :

a - Tayyare makinistliği ve pilotluğu.

b - Devlet veya vilâyetlere merbut müessesat veya belediyeler ile bunlara merbut tesisat hizmetleri (Madde: 2).

(Alelûmum amelelik) fıkrasıyla ifade edilen umumi ücretli mesai ve esas itibariyle ticarete (simsarlık) veya daha ziyade millî maksatlara matuf (seyyahlar rehberliği) hizmetler istisna edilecek olursa bu kanun, aslolarak, memlekette (küçük sanatlar) ın himayesini kendisine gaye itihaz etmiştir. İktisadi hayatımızda önemli roller oynayan büyük sanayie birçok muafiyet ve himaye tedbirleriyle yardım edildiği ve rençberlere esaslı yardımlarla faydalı olabilmek yolları arandığı bir sırada küçük sanayiimizin unutulmıyacağı tabîî idi. Ancak 2007 sayılı kanunla ele alınan iş büsbütün başka bir manâ taşımakta ve Türk topraklarında geçmişi hakikaten başarı ve şanla dolu olan bir ekonomi sahasına taallûk etmektedir.

Bu konu üzerinde bir fikir vermek üzere küçük sanatlar alanında eski ve yeni durumumuzu mukayeseye medar olabilecek şu enteresan cetvelleri aşağıya sıralıyorum :

Bugün fiilen cemiyetleri bulunan küçük sanatkârların sayısı :

1 - Arabacılar, 2 - ayakkabıcılar, 3 - bahçıvan ve çiçekçiler, 4 - bakkallar ve bakkalçılar, 5 - celepler ve debağlar, 6 - dokuma ve yazmacılar, 7 - ekmek yapımcılar, ekmekçi ve fırıncılar, 8 - garsonlar, 9 hamalları, 10 - inşaat ustaları, 11 - meyva kabzımalları, 12 - kahveci ve kiraathaneciler, 13 - umum kapıcı ve odacılar, 14 - kasaplar, 15 - leblebiciler, 16 - lokantacılar, 17 - musiki sanatkârları 18 - mavna ve kayıkçılar, 19 - marangozlar, 20 - müskirat âmilçileri, 21 - manifatura ve tuhafiyeciler, 22 - otelci ve hancılar, 23 - otomobilci ve şoförler, 24 - berberler, 25 - sucular, 26 - saraçlar, 27 - sütçüler, 28 - şekerçi ve helvacılar, 29 - tütün işçileri, 30 - terzi ve elbiseciler, 31 - yorgancı ve döşemeciler, 32 - sıvacı ve boyacılar, 33 - kaldırımçı ve su yolcuları (5).

Bu listede küçük sanat ve küçük ticaret sayılamıyacak olan bir hayli işgüç erbabı bulunmasına rağmen, sayı itibariyle tarihimizin her hangi bir devresindeki listeye göre ne kadar fakir olduğu, aşağıdaki cetveldeden anlaşılabacaktır :

Üçüncü Murad zamanında fiilen çalışan ve alaylara katılan sanatkâr zümrelerinin adedi (148) dir. Okuyunuz :

Takkeciyan, hayyatan, sakayan, tabbahan, çizmeciyen, mestciyan, serbazan, canbazan, penbeciyen (hallaçlar), abgine-kâran (hamamcılar), simkeşan, helvaiyan, tasbazan, (soytarılar), baharfürşan, meyveciyen, hatiban, imaman, gazzazan, saracan, cellâhan (çulhacılar), ipekyan (ipekçiler), ezherfürüşan, rişte-kâran, peşte-malbazan, bezzazistanı atik, muytaban, buryabazan (hasırcılar), galata esnafı, kilitciyan, mühürücüyan, yorgancıyan, şane-fürüşan (tarakçılar), ayinesazan, tirkâran (okçular), ef'igiran, çinifürüşan, buhurkâran, boyacıyan, nizekâran, kaftancıyan, çakşırcıyan, semerciyan, sandikkâran, saatciyan, şamdankâran, sayyadanı mahî, kürkçüyan, ilikciyan, kalafatciyan,

kemankâran, ketenfürüşan, ekmekciyan, besterciyan (döşekçiler), dellâlan, şem'kâran (balmumu yapanlar), şekerfürüşan, attaran, Mısır çarşısı esnafı, iğneciyan, meyvafürüşan, destmalfürüşan, abafürüşan, binayan (inşaat kalfaları), debbağan, bıçakciyan, rükâpkâran, gasyebazan (gasye dikenler), haymedüzan, boğazyen (bir nevi kumaş), nalbandan, süpürgeciyan, bezzazistanı cedid esnafı, bozacıyan, destekâran (sarıkçılar), dellâkân, küştügiryan, nalçacıyan, kellepuşkâran (serpuşçular), (pehtivanlar), hokkabazan, katirciyan, arakçinduzan, kavukçuyan, kutuciyan, sabun miskkâran, çiftciyan, haddadan (demirciler), basmacıyan, gurbalkâran (kalburcular), şerbetciyan, başpazaryan, yelpazekâran, sahtiyanfürüşan, yasmakfürüşan, ahenk-i köhnefürüşan (eski demir ve hurdacılar), cameşuyan, kazancıyan, delûfürüşan (kovacılar), natıran, tabbahyan, muhtesiban, sebzefürüşan, kırtaskâran, kundakâran, palutciyan, kassaban, zırh-kâran, kepkepberan (keklik satanlar), mikraskâran, likâm-kâran (dizgin yapanlar), kilitkâran, rismankâran, canbazanı resin, tasbazan (hokkabazan), rakkasan, destcopbazan (bastoncular), mürgbazan, hamamyen, sarıkciyan, sağirciyan, ganemceleban, turşuciyan, basmacıyan halkârı, nakilfürüşan, tutrûfürüşan, müezzinan, miyanbendekâran, kebabcıyan, gemhabazan (bir nevi kumaş), kerpickâran, sorguckâran, arabacıyan, hammalan, makyanfürüşan, kavhefürüşan, sepetkâran, hakkâkân, kireçciyan, horasancıyan, sarrafan, dikkâran (çömlekçiler), mürekkepçiyen, nalın-kâran, kalemkâran, baharfürüşanı mısır, bezirgânanı Bursa, bezirgânanı arapyen, (6).

Bu mukayese, 2007 sayılı kanunun karşılamaya çalıştığı durumu açıkça göstermektedir.

Esnaf Odaları :

Memleketimizde esnaf teşekküllerine verilen ve bugün meri olan en son şekil,

(5) İstanbul Ticaret Müdürlüğü Esnaf Mürakabe Bürosundan alınmıştır.

(6) (Hammer) — Devleti Osmaniye Tarihi — Atâ tercümesi.

(4355) sayılı kanunla tesis edilmiş olan (Esnaf Odaları) dır. 18.1.1943 gününden beri yürürlükte bulunan bu kanun hükümlerine göre :

Odaların maksat ve gayeleri : Meslekî ahlâk ve tesianüdü, halkın ihtiyaç ve menfaatleriyle ahenkli olarak muhafaza ve inkişaf ettirmek maksadiyle kurulmuş olan Ticaret ve Sanayi Odalarının vazifeleri şunlardır : (Madde : 10)

A — Meslek faaliyetlerine ait mevzular hakkında Vekilliklere, vilâyet veya Belediyelere teklif ve temennilerde bulunmak ;

B — İşlerine müteallik her türlü tetkikleri yapmak, resmî makamlarca istenilen malûmatı vermek, Vekilliklerin kanunlara müsteniden verecekleri vazifeleri görmek ;

C — Vasıfların ve tiplerin kontrolüne müteallik mevzuatın tatbiki için lâboratuvar ve bürolar tesis ve idare etmek veya bunlara iştirak eylemek ;

D — Bölgelerindeki iktisadi ve ticari faaliyetlere ait her nevi endeks ve istatistikleri ve fiat rayiçlerini kaydetmek ;

E — Dış memleketlerdeki Konsolosluklar, Ticaret Mümessillikleri ve meslekî teşekküllerle muhabere ve münasebette bulunarak icabeden malûmatı alıp vermek ve Ticaret Vekilliğinin muvafakatiyle millî ve milletlerarası meslekî teşekküllere âza olmak veya bu kabil teşekkülleri kurmak ;

F — Mahallî veya bölge sergileri, panayır, fuarlar, umumi mağazalar, depolar, mevzuları dahilinde kulüpler, müzeler ve kütüphaneler açmak, millî ve milletlerarası sergi ve panayırlara iştirak etmek ve bunların vekâlet, mümessillik ve muhabirliğini deruhte ve ifa eylemek ;

G — Ticaret ve sanat kursları açmak, mevzuları dahilinde memleket içinde ve dışında talebe okutmak, memleket ticaretini ilgilendiren neşriyat yapmak.

Bu gayeler, esas itibariyle meslekî birliği ve ahlâkî zümre düzenini hedef ittihaz etmekle beraber, Devletin teşekküle müdahalesini biraz daha ilerletmekte ve bütün esnafın Odaya kaydolunmasını mec-

buri kılmaktadır. Bunun haricinde teşekküllere âmme hizmetleri de yükletilmekte ve açık bir şekilde takip olunabilen kendi içine kapanma ve istiklâl kurallarını kökünden baltalamaktadır. Bu, ekonomi hayatının diğer bütün sahalarında kendini gösteren bir zaruretin esnaf teşekkülleri içine de girmesini ifade eder.

Bu kanunun Oda teşkilâtına müteallik hükümleri içinde bilhassa (meslek heyetleri) adıyla bir organın yerleştirilmiş olması küçük sanatlara ve küçük ticarete yine kendi zümresi içinde bir şahsiyet verme isteğinin neticesidir. Bu ince noktaya dikkat etmiş olan kanun yapıcısının hareketini alkışlamak lâzımdır. Âmme kurulu olmağa doğru giden, bunda kesin sosyal zaruretlere tâbi olan esnaf teşekkülleri, son sığınak yeri olarak, meslek teşekkülleri organına sarılmalı ve bundan faydalanmayı bilmelidirler.

4355 sayılı kanunun en enteresan noktalarından biri de esnafı, genel bir tarife bağlamış olmasıdır. Bu tarif şudur : Ticareti nakdî sermayesinden ziyade bedenî mesaisine istinat eden ve kazancı masetini temine kâfi olacak derecede az olan sanat ve ticaret sahiplerine (esnaf) derler. (Madde : 1/son.)

Son şekiller ve kararlar :

Esnaf teşekküllerine taallûku olmakla beraber, esnaf haklarının ve bilhassa çırakların haklarını korumak gayesiyle (İş kazalariyle meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu) nun (7) inci maddesiyle genel bir hüküm konulmuştur. Bu madde şöyledir : (7)

(Ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların en çok ve en az hadleri Bakanlar Kurulu kararıyla belli olur.

En az gündelik kazançtan daha aşağı miktarda günlük kazancı olanlarla ücretsiz çalışanların ödenekleri en az had üzerinden hesaplanır.)

Açık bir şekilde çırakları kasteden bu maddede bu küçük sanatkârların sıfatlarının zikredilmesi daha çok isteğe değerdi.

Küçük Sanatların Sosyal Bünyesi

Süleyman KAZMAZ

Endüstri, devrinden önceki zamanların sanat hayatının, bugünkünden çok farklı olduğu bir mahiyette olduğu bilinmektedir. Loncalar halinde teşkilâtlanan çeşitli sanat kolları, meslek kadar şahsi ve dinî bağlarla birbirine bağlı kitleler vücudunda getirdi. Ortaçağ kültürümüzün zengin kaynaklarından biri olan el sanatlarında bunun çok dikkate değer örneklerini bulmaktayız. Bugün hâlâ yaşamakta olan bakırcılık bunlardan biridir. Kastamonu'da son derece gelişen ve bütün Aandolu'yu kavrayabilen bu sanat, en çok dövme, yani kazan gibi bu büyük parçaları bile bir parça halinde yapma özelliğiyle yaygın bir şöhet kazanmıştır. Fakat fabrika bakırcılığı karşısında, yıkılmağa mahkûm bir hale gelen Kastamonu bakırcılığı, ileri teknik vasıtalarla yenileşmediği için bugün ancak birkaç dükkâna inhisar etmektedir. Bu yazıda, bakırcı ustalarından topladığımız bilgilere dayanarak sanatın sosyal kuruluşunu kısaca belirtmeğe çalışacağız.

Ortaçağ'da küçük sanat adamlarının

Esnaflar teşekküllerinin tâbi oldukları rejimleri, iktisadi gelişme vetiresi içinde, muhakkak ki kısa ve noksan bir şekilde, belirtmiş bulunuyoruz. Bu gelişme, burada durmıyacak ve kuvvetli bir ihtimalle pek yakın bir zamanda yeni şekillere bürünecektir. Harpsonrası iktisat şartlarına göre esnaf teşekkülleri rejiminin daha süratli kararlarla ilerliyeceği ve genel karakter olarak âmme kurumu vasfının gitgide daha mütebariz bir şekil alacağı şüphesizdir.

loncalar halinde teşkilâtlandığını biliyoruz. Meslek, menfaat bağlarıyla olduğu kadar dinî ve şahsî bağlarla da esnafı birbirine bağlar, böylece sanatçılar birçok bakımlardan birbirine bağlanmış bir kitle haline gelirlerdi. En küçüğünden en büyüğüne kadar bütün sanatçılar birbirlerine karşı sevgi ve saygı duyarlar, yaşa dayanan bir terbiye alışkanlığıyla küçük büyüğü kesin bir şekilde sayardı. Çıraklar kayıtsız şartsız ustalarına bağlı olduğu gibi ustalar da yaşlılara, sanatın kıdemlilerine karşı aynı bağlılığı duyarlardı.

Esnaflar arasında ekonomik bir anlaşma vardı; bir çeşit şirket durumunda idiler. Meselâ ilk maddeler birlikte alınarak eşit bir şekilde bölüşülür, fazla veya eksik fiyatla satış yapılamaz, aşırı bir rekabete meydan verilemezdi.

Bu özellikleri Kastamonu bakırcı esnafında görmekteyiz. Esnafın **Yiğitbaşı** denen bir kâhyası vardı. Kâhya çarşının başlıca sayılı ustası veya en yaşlılarından biri olup hali vakti yerinde, sanatı ileri, sözü dinlenir, bütün esnafa kendini saydırır bir kimse idi. Esnafı ilgilendiren meselelerin çözülmesinde son sözü o söyleyeceği için esnaf arasından seçilen, çarşının en hatırlı ve nüfuzlu adamı olarak görünüyordu.

Çarşının idaresi Yiğitbaşı'na aitti. Rüzgârlı havalarda yangın tehlikesini önlemek için ocakların söndürülmesi lâzımdı. Böyle zamanlarda kâhya çarşı başından:

— Bugün ocak!..

diye bağırır. Bunu duyar duymaz bütün esnaf ocakları söndürürdü. Kâhya çarşığı

dolaşır, yanmakta olan ocak görürse su dökerek söndürürdü. Buna karşılık kimse bir şey söyleyemezdi. Dükkânların ön kapılarında birer delik bulunurdu. Geceleri çarşığı dolaşan bekçiler bu deliklerden bakarak içerde ateş olup olmadığını anlarlar. Böylece yangın tehlikesi önlenmiş olurdu.

Bütün bu tedbirler de gösteriyor ki, bakırcı dükkânında yangın tehlikesi çoktu. Duvarların her tarafı tozlu olduğu için ocaktan sığıran ve tozlar arasında saklanan ufak cıva (= kıvılcım) lar birkaç gün sonra bile yangın çıkarabilirlerdi. Bu sebeple yangın tehlikesine karşı çok titiz davranılır, rüzgârlı havalarda çalışılmazdı. Sabahleyin rüzyâr olmazsa çalışmaya başlardı. Öğleden sonra kâhya :

— Ocak:..

derse ustalar çıraklarına :

— Ocağı kaçırın!. (Ocağı söndürün.) diye emir verirler, ocaklar söner; bazan sekiz gün çalışılmadığı olurmuş.

İkinci namazından sonra ocaklar söndürülür, dükkânlar kapanır, esnaf camiye giderdi. Bu da yukarda anlatılan şekilde kâhyanın idaresi altında olurdu.

İzin almadan, loncadan izinsiz dükkân açan olursa kâhya onların kepengini kapıyabilirdi; buna karşılık kimse bir şey söyleyemezdi.

Dinî törenler veya diğer izin verme, usta çıkma törenleri için kâhya hoca getirtir, çarşıda dükkânlar önünde veya camide beraber dua edilir, şerbet içilirdi. Bayram gibi mübarek günlerde de Mevlût okunur, dua edilirdi. Bunun için okuyucu (dellâl) çıkarılır :

— Mevlût var! Buyurun!..

diye esnaf çağırılırdı. Bazı cumaları pilâv verilerek gene bir çeşit dinî tören yapıldığı da olurmuş. Toplantılar yapmak, bu törenlerin şeklini, gününü tayin etmek hep kâhyaya aittir.

Esnaftaki yardımlaşma **Orta parası** denen para ile sağlanırdı. Bu para esnaf arasında toplanan, çıraklıktan usta-

lığa geçenlerden hali vakti yerinde olanlardan alınan gelirlerden meydana gelir, bir çeşit yardım sandığı durumunda idi. Bu para güvenilir kimselerde durur, biri hesabını yapar, biri de gereken yerlere harcardı. Bu para çarşının genel işlerinde, esnafa ve esnaf ailelerine yardım yapmada kullanılırdı. Mübarek günlerde yapılan dinî törenler, mevlût, şerbet, pilâv için gereken masraflar hep bu paradan çıkardı. Çarşının cami, helâ gibi genel kurumlarının masrafları da bu para ile görülürdü. Bundan başka yeni usta olanlara, alet almak, sermaye sağlamak, esnaf ve esnaf ailelerinden hasta olanlara, yeni evlenenlere, doğuran fakir kadınlara, küçük çocuklara, ihtiyarlara, sermayesi az veya çok olsun ilk madde alamıyanlara toptan ilk madde alarak dağıtmak hep bu para ile yapılırdı.

Esnafta yardım sandığı olan orta parası lonca teşkilâtının dağılması üzerine parçalanmış, borç alanlar geri vermemiş, para şunun bunun elinde dağılıp gitmiştir. Bugün aynı işler, ihtiyar ustalara, hastalara yardım, genel işler esnaf arasında para toplamak suretiyle yapılmaktadır.

Esnafta teşkilâtı esnafta özel hayatla riyle meşgul olur, aile geçimsizliklerine karışır, aile hayatının düzenli bir şekilde gitmesine son derece gayret gösterirdi. Sanatçıların acılı, sevinçli günleri birlikte yaşanılır, ölüm hallerinde, düğünlerde çok defa çalışılmaz, cenaze törenine, veya düğüne gidilirdi. Böylece aradaki bağlılık her fırsatta kendini gösterirdi.

Doğum olduğu zaman herkes ziyarete gider, hediye götürürdü. Esnafta biri ev aldığı zaman herkes evi bakmağa gider, kepe, bakır tas, laşpa (saplı su kovası) gibi hediyeler götürürdü.

Bütün bu gelenekler bugün tarihe mal olmuş bir devrin son izlerini teşkil eden, bir kısmı ancak bir nesil daha yaşayabilecek, bir kısmı da ancak yenileşerek, yeni şartlara uyarak devam edebilecek olan dö-küntülerdir. Bir zamanlar yüzlerce dükkândan meydana gelen bakırcılar çarşısı

Yabancı Görüşlere Rağmen Türk Cemiyetinde Çalışan Kadın

Fahamet GÖKEL

Cumhuriyete gelinceyedek Türkün bütün varlıkları gibi Türk kadını da dünyanın meçhulü idi. Bir iki seyyah, bir iki kalem sahibi Osmanlı Türkünün garip ve gülünç taraflarını belirterek şöhret yapmaya çalışırken Türk kadını da ele almıştı. İşte bu yüzdendir ki dünün Avrupalısı Türk kadınına ve onun Cemiyet yaşayışına ait bilgilerinden çoğunun seyahat

bugün çok daralmış, kapanan dükkânların yerine Belediye Bahçesi yapılmıştır. Sanat, fabrika bakırı ile rekabet edemez hale gelirken diğer yandan yeni elemanlarla beslenmek imkânlarını kaybetmiştir. Bakırcı esnaf kabiliyetli çırak bulmakta güçlük çekiyor.

Her ne kadar İkinci Dünya Harbi fabrika bakırcılığını durdurarak küçük el sanatı olan bakırcılığa biraz kalkınmak imkânını vermişse de harpten sonra bakır endüstrisi karşısında kol kuvvetiyle işliyen bakırcılığı daha çok gelişmek imkânını bulacak gibi görünmüyor. Şüphe yok ki makine geniş ve ucuz istihisalleriyle onu geride bırakacaktır. Bugün Kastamonu bakırcılar çarşısında pek az çalışarak, gününü daha çok sedire yaslanmış bir halde kendini istikbalden ziyade parlak mazisinin tatlı hâtırasına dalarak eli şakağında olduğu halde dalan ve eski neslin son yadigârı olan ihtiyar ustalarla birlikte diyebiliriz ki, artık bakırcılık sanatı tarihe mal olmuştur. Bundan sonra ortadan kalkmasa bile küçük toplulukların bazı belli ihtiyaçlarını karşılamaktan ileri geçemeyecektir.

ve sergüzeşt romancısı (Piyerloti) nin (Aziyade) sinden öğrenmişti.

Bu romandaki Türk kadını tipi, sabahdan akşama kadar sedire uzanan, tırnaklarını turuncu renge boyayan, durmadan sakız çiğneyen acayip seslerle şarkılar mırıldanan, kafes arkasından boş gözlerle selvileri gözetliyen bir zavallı idi. Türk kadını (Loti) ve (Farer) adesesiy-le görmek bahtsızlığına uğrıyan dünya, onun millî mücadeledeki ve Cumhuriyet devrindeki başarılarını görünce şaşırıldı. Yepyeni bir Türk kadını ile karşı karşıya olduğunu sandı.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının yayınladığı (Le Statut Légal des Travailleuses) kitabının özetinde (sayfa 660) - 661) şu satırları görüyoruz :

(Kadının cemiyetteki rolü ve aile telâkikleri her memleketin temel âdetlerini teşkil eder. Âdetler ise kanunî hükümler ve nizam-lara muhtelif derece ve tarzlarda müessir olurlar. Meselâ Şimal Avrupalı bir kadın erkek ile eşit haklardan faydalanır. Siyasî haklardan, sendika teşekküllerinden, kendi meslekî menfaatlerinden erkekle aynı derecede istifade eder. Kollektif hayatın her türlü tezahürüne alışmıştır, yadırgamaz. Böyle bir kadını münzevi hayata mahkûm şarklı bir hemcinsi ile kıyaslayalım.

Şarklı kadın sosyal kanunlardan habersiz, her türlü haricî faaliyetlerden uzak, dinin ve geleneğin baskısı altındadır. Bu bakımdan Şimal Avrupa'da yaşayan kadınla Şarklı kadının meslek hayatını düzenleyecek kanunlar birbirinden elbette pek farklı ola-

caktır. Bununla beraber öyle devrimler, tekâmüller vukua gelmiştir ki birkaç senede hattâ birkaç ayda asırlık ananevî telâkkiler kökünden yıkılmıştır.

İranlı kadın peçesini kaldırıp atmıştır. ve yavaş yavaş da türlü ekonomik işlerde yer almıştır. Türk kadını parlâmentoda mevki sahibidir. Oldukça yüksek idare makamlarını da işgal etmektedir.)

Bu görüşte hakikat fantaziye galiptir, ama Türk kadınının tarih boyunca devam edegelen başarılı çalışmalarını inkâr eden. Türk kadınının cemiyet geleneğini hiçe sayan bir eda vardır. Daha açıkçası bazı Avrupalılar Türk kadınına birkaç senede hattâ birkaç ayda asırlık telâkkileri kökünden atan bir inkılâp ve tekâmülün tesadüfî kahramanı sanıyorlar. (Piyerloti) nin şaldivana uzanıp, kafes arkasından selviliklere bakarak şarkılar mırıldanan gülünç tipi nasıl dünün Türk kadınına ifade etmekten uzaksa bugün hayatın her kolunda mevki sahibi olan kadın da çalışan Türk kadınının ilk kademesi değildir.

Bu iki yabancı görüşün birincisi ne kadar yanlış ve gülünç ile ikincisi de o kadar sakat ve çarpıktır. Taassubun büyük Türk şehirlerinde en ağır bastığı zamanlarda dahi - çünkü köyler hattâ kasabalar hiçbir zaman büyük şehirler gibi dinin softa kalıbına dökülmüş dar çemberine girmiş değildir - Türk kadını dört duvar arasındakı kendine düşen ödevleri vekarla başarmıştır. Her şeyden önce çocuğunun anası, erkeğinin yardımcısı, feragat ve kanaatin timsali olarak aile hayatının temel direği olmuştur. Büyük çoğunluğun yaşadığı Anadolu'da ise Türkün ezeli geleneği hayatiyetini muhafaza etmiştir. Anadolu köyünde harem selâmlık bilinmemiş, iki cins arasına duvar çekilmemiştir.

Tarlada erkeği ile çalışan, değirmende nöbet bekliyen Türk kadını tesettürün müraî kisvesine bürünmedi. Dinin parmak ucunu hattâ sesi namahrem saydığı çağlarda dahi Türk kadını erkek kalabalıkları önünde sıvanmış etekleri, çıplak ayakları ile bağbozumlarında türküler söyliyerek

üzümler çiğnedi. Pestemalını arkasına atarak döven sürdü. Ve arada bir çocuğunu göğsüne dayıyarak, gündelik işleri yapmanın tabiîliğiyle emzirdi.

Türk İnkılâbı kadına çok büyük haklar tanıdı. Ancak bu hal Türk camiasının Türk kadınına; inkılâptan evvel tarih boyunca hiç hak tanımamış, yer vermemiş olduğunu göstermez.

Dünyanın hiçbir cemiyetinde kadın, taassubunun ezici tazyikinden önceki Türk cemiyetinde olduğu kadar mevki, hizmet, ve şeref sahibi olamamıştır.

Tarihin inanılır kaynakları bize bunu bütün açıklığıyla belirtmektedir :

Allahabat Üniversitesi Hint tarihi profesörü (İşvar-prasar), *History of medieval endiya* adlı eserinde yedinci asır Türk Kölemen sultanlarından Altamış'ın kendisine halef soran nedimlerine verdiği cevabı kaydeder : (Saltanata oğullarım ehil değildir. Kızım Raziye'yi halef tâyin ediyorum). Raziye'nin kabiliyeti orduca da bilindiği için bu veraseti tanımak istemiyen kardeşlerine rağmen saltanat hakkını kazanmış, ve sonra da cenup Hint fütuhatını yapmıştır. Son devirlerinin en güzel hümanist mücadelelerinden birini yapan yalnız hükümdarın değil, Allahın kulluğunu bile kabul etmemiş (Bâbilik mezhebine öncülük eden ideali uğruna Tahran surları üzerinde (Ateş böceği gibi, pervane gibi şursuz değil bile erkekçe yan) diyerek ateşe atılan (Kurretülayn) Türk kadınının dâva ve inkılâpta erkekten mühim — icabında — yer alabileceğinin güzel bir delilidir.

Yine tarih mahiyetinde mühim kıymeti olan (İbni Batuta) seyahatnamesinde, Orhan Gazi devrinde (Bilân) hatunun Haymana'da "Erbabı mesalihi kabul ve umuru devleti tedvir ettiği" kaydolunmaktadır. On ikinci asırda Cengiz zamanında Türk kadınının kocası evde yokken erkek misafiri kabul ettiği, gece yatısına dahi alıkoyabildiği tarihlerin kayıtlarından belli olmaktadır. (Bugün de Yörüklerde, Türkmenlerde aynı güzel müsamaha bir

cemiyet geleneği olarak yaşamaktadır.) Türk erkeği iptidai olmadığını kadınına büyük bir emniyet beslediğini, ahlâkın metanetine sarsılmaz imanı olduğunu kabile hayatından bugüne kadar büyük şehrin karışık ve müteassıp tesirinden uzak kaldıkça ispat edegelmıştır. Neden sonra dinin softalar elinde istismar edilmiş kayıtlarıyla *kadın inkılâptan evvelki saltanat yıllarındaki hazin hale düşmüş, esirleşmiş, eşyalaşmıştır.*

Şerefnamenin anlattığı, Bitlis Hanı Ekber'in karısı Karakoyunlu Yusuf'un kızına ait vak'a tarih boyunca Türk cemiyetinin kadına verdiği hakkın ve şerefın bir gerçek ifadesidir.

Bitlis Hanı Ekber yalvarma ve yakarmalardan sonra günlerce şenlik ve düğün yaparak Karakoyunlu Yusuf'un kızını Bitlis'e gelin getiriyor. Ekber Türk töresini bilmediği için hür yaşamıya alışmış Türk kızını sarayın yüksek duvarları içine kapatıyor. Kızın yumuşak sedirler üzerinde ve sarayın konforu içinde hayatından memnun yaşıyacağını sanıyor. Bir hafta sonra Türk kızı kocasına niçin kapatılmış olduğunu hayretle soruyor. Hükümdar tabii bir suretle "Kadının sarayda yaşaması dışarıya çıkmaması gerektiğini" anlatarak atına binip işine gidiyor. İkinci hafta sonunda sabrı tükenen kadın, Hanı Ekber'in karşısına dikiliyor ve diyor ki:

"Ben Türk kızıyım, ata binmeden, cirit oynamadan, babamla, kardeşimle, kocamla işe katışmadan yaşıyamam." O zamana kadar kadına bu hakları tanımayı aklın-

dan bile geçirmiyen Han, bu isyana benzer halden şaşırarak elinin dürüst bir hareketiyle kadının ağzını kapamak isterken dişlerinden birinin düşmesine sebep oluyor. Kız bir mendil ucuna bağladığı bu dişi babasına gönderiyor. Karakoyunlu Türk beyi bir Türk kızına koca olmıya lâayık olmıyan Hana Bitlis'i de çok görüyor. Kızını kurtarmakla kalmayıp Hanın elinden memleketini de alıyor.

Yine altıncı asırda Mısır Eyübi Hanedanının son Prensi Melik Salih babasının ölümünde yedi sekiz yaşlarında bir çocuktu, Emîrlar bir hükümdar seçmek istediler. Reyler "Şeceretüddür" ismindeki bir Türk kadını üzerinde toplandı. Türk Cemiyeti çalışmalarında ün salmış, erkekler arasında temayüz etmiş birçok kadınlar olmalıydı ki, bunlardan biri hükümdar olarak Emîrların aklına gelmiş olabilsin.

Hülâsa, Cumhuriyet; saltanatın ve taassubun körletip uyuşturamadığı Türk kadınının bu asil karakterini günün şartlarına ve çağın icaplarına göre yeni bir hayatla hamleleştirdi.

Türk kadını, Türk tarihinin göğüsleri kabartan medeniyetinin eşit yollarında bu medeniyete erkeği kadar hizmet ve yardımı olan ve zihnî inkişafını asırlar boyu eriştiği tekâmüle borçlu olan bir şahsiyettir.

Bugün iş hayatının her alanında başarı gösteren Türk kadını, asırlar boyunca çalışan analarının torunu olduklarını bütün dünyaya göstermiş bulunuyor. Şu farkla ki bugün daha rasyonel, daha verimli ve daha şuurlu çalışıyor.

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri

— IV —

Yazan : Kadri Kemal KOP

Çalışma Dergisinin 2, 3 ve 4 üncü sayılarında çıkan yazılarımızda 1920 tarihinden sonra yeni Türkiye'de iş ve işçi meselelerinin ne gibi safhalar geçirdiği ve bu yolda nasıl bir zihniyet ile hareket olunarak, hangi kanunların yapıldığı üzerinde incelemelere girişilmişti. Derginin, son sayısındaki yazımızda ise, o zaman İktisat Vekâletince hazırlanarak daha olgun bir hale getirilmesi maksadiyle Danıştay'a gönderilen ve sonra da (İş Kanunu) adı altında Büyük Millet Meclisi tarafından kabul olunan lâyihaya ait Danıştay'da yapılan müzakerelere temas edilmiş ve fakat mevzuun önem ve genişliği gözönünde tutularak, bu tasarının Danıştay'daki müzakere ve incelemeleri hakkında ayrı bir yazı yazılması faydalı ve gerekli görülmüştü.

İş Kanunumuzun, memleketin iş hayatında esaslı bir muvazene kuracağı düşüncesi, kanun tasarısını ilk önce hazırlayan Cumhuriyet Halk Partisi iktidarının başlıca gayelerinden biri olarak dikkati çekti. Yani bu suretle, memlekette tek taraflı bir maksat güdecek yolda değil, hakları ve karşılıklı durumları düzenlenmiş, nizam ve emniyet altına alınmış bir iş hayatı ile, milliyetçi ve halkçı bir iş ve çalışma cephesi kuracak yolda yürüme ve gelişme amacı güdülmüştür. Bu bakımlardan ve geçen yazımızda da işaret olunduğu gibi kanun tasarısının muhtelif maddeleri üzerinde Danıştay, derin bir ilgi, geniş bir vukuf ve inceleme göstermiş ve mümkün olduğu kadar mevzuun mükemmel bir kanun tasarısı halinde olgunlaşmasına çalışmıştır.

Memleketimiz iş ve ekonomi hayatında ilk defa olarak tatbik edilecek olan bu İş Kanunu'nun, yepyeni hukuk prensiplerine dayanması ve bu suretle genç Türkiye Cumhuriyeti idaresinde sosyal hukuk esaslarını vazedeceği yolundaki haklı mülâhaza ve mütalâalar, kanun tasarısının hazırlanmasından son tekâmülüne kadar geçen müddet içinde umumi bir zihniyet halinde fikirlere ve duygulara hâkim kalmıştır. Kanunun ilk tasarılarını formüle edenlerle, bu tasarının muhtelif maddeleri üzerinde inceleme ve tartışmalarda bulunanların diğer bir düşünceleri de şöylece hulâsa edilebilir; Türk iş hukukunun o tarihte memleketimizde henüz ve tek bir kanunu vardı; Borçlar Kanunu ve bu kanunun onuncu babı.. Binaenaleyh hazırlanması gerekli bulunan yeni bir kanunun bir taraftan Türk iş hukukunun pozitif kaynaklarından birini teşkil eden Borçlar Kanunu ile mümkün olduğu kadar paralel ve müşterek vasıfları haiz olmasına itina gösterilmiştir. Diğer taraftan da, gerçekten Türk iş hukukunun düzenlenmesinde ve karşılıklı menfaatlerin korunmasında mühim bir tekâmül ifade eden Borçlar Kanunumuzla, haddi zatında Osmanlı idaresi devrinde iş hayatını anlama bakımından zavalhıca bulunan (Mecelle) zihniyetine son verilmiş ve Türk işçisi (Ecir) olmaksızın kurtarılarak "Hizmet akdi" haklariyle ona yeni bir "şahsiyet" verilmiştir. Yeni İş Kanunumuzun gerek tasarısının hazırlanmasında ve gerekse Danıştay'dan Büyük Millet Meclisi müzakerelerine ve aldığı son şekle gelinceye kadar geçen tekâmül merhalesinde bu ruh ve zihniyetin

nasıl hâkim kaldığını aşağıki satırlarda daha iyi bir vuzuhla görebileceğiz.

Kanunun müzakeresi sırasında veya ondan sonra Danıştay'da hâkim fikir ve zihniyet "istihsal alanında çalıştırılan işçilerin bedenî çalışmalarını insanî sayılacak bir halde bulundurmak ve işçileri sermaye sahibinin tegallüp ve tahakkümünden kurtarmak maksadı..." nı ihtiva eder.

Esasen, sosyal ve ekonomik alandaki ihtiyaçları gidermek ve boşlukları doldurmak maksadiyle birçok memleketlerde (Code de travail) lar yapılmış ve ondan sonradır ki, bu memleketlerde büyük ve iktisadî hareketler bu kanunlarla idare edilerek geliştirilebilmiştir. Batı memleketlerinin endüstriyel çalışmalarının başarisında bu kabil kanunların çok geniş ölçüde tesirleri olmuştur. Bu münasebetle, İş Kanunumuzun tanziminde gerek Vashington Kongresi mukarreratından ve gerekse Versay Andlaşmasının XIII üncü faslı muhtevasından ziyadeseyile istifade edilmiş olmakla beraber, bir taraftan da kanun hükümlerinin memleketimizin özelliklerine ve millet psikolojisi gereklerine uyar esasları da ihtiva etmesine dikkat olunmuştur.

Tasarının Danıştay Tanzimat Dairesindeki müzakere ve incelemeleri sırasında kanunun "teşmil" sahası üzerinde çok durulmuş, Devlet İnhisarında bulunan bütün işlerde çalışan işçilerin, İş Kanununun şümülü dışında bırakılması teklifi karşısında şöyle, bir fikir de öne sürülmüştür: İş Kanununun çıkarılmasından maksat, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı haklarının emniyet altına alınması demek olduğundan bu hakların emniyetini muhafaza ise bizzat Devlet tarafından yapılacağından, Devlet müesseselerindeki işçilere de bu hükümleri teşmil etmek onun emniyetini tekeffül ettiği bu hakları yerine getirmeyeceği manâsını tazammun eder mahiyette görülmüştür. Fakat, Genel Heyet tarafından incelenen bu mütalâa kabul edilmiyerek kanunun bütün endüstriyel iş yerlerine bu yerlerin işçilerine teşmili faydalı ve lüzumlu sayılmıştır.

Ve yine bu arada birçok hukukçu ve idarecilerin düşüncelerine göre kanun hükümlerinin bütün Türk işçilerine teşmil edilmesi ve bu işçilerin hayat ve menfaatlerinin gözönünde bulundurulması prensibi ileri sürülmüş ise de, işin ve zamanın icaplarından doğan bazı düşünceler, daha doğrusu ziraat işlerinin durum ve özellikleri böyle bir kanunun bu alanda tatbikine müsait görülmemiştir. Bu hususta o zamanki hâkim fikir şöylece hulâsa edilebilir :

"Çiftçilik işleri, mahiyetleri itibariyle, topraktan herhangi bir şekilde mahsul almak gayesiyle yapılan ve mahsulün idraki ile sona eren ve aslı zirai sayılabilecek iptidaî maddeleri ham bir halde elde etmek yolunda yürütülen işlerdir." denilmiştir.

Diğer taraftan, deniz işçilerine ait bir takım meselelerin de esasen Deniz Ticaret Kanuniyle muayyen bulunması, deniz işlerinin münhasıran denizde, iskele ve limanlar arasında yolcu ve eşya taşınması ile izah edilir mahiyette olması ve hava işlerinin de bazı özellikleri ihtiva etmesi bakımından kanunun, deniz, tarım ve hava işçilerine teşmil edilmemesi uygun görülmüş ve bu yolda tasarıya bir takım istisnâî hükümler konmuştur.

Danıştay Tanzimat Dairesi müzakerelerinde tasarıdaki işçi, işveren ve iş sahibinin vekili gibi esaslî unsurlar, tam bir surette tarif edilmiş, diğer taraftan da kanunun tatbik sahasına girmesi gereken bütün sanayi yerleri ayrı ayrı kaydolunmuştur. Bu arada, telefon, telgraf, telsiz telgraf ve telefon tesisatı ve işletmesi işlerine de teşmili faydalı görülmüştür. Ancak bütün bu hükümler kanunun şümül alanını "en az on işçi çalıştıran" müesseselere kadar yaymış oluyor. Bundan anlaşıldığına göre, kanunun başlıca hedefi sanayi hayatının esas şartlarını ihtiva eden fabrika ve imalâthane gibi yerler ve buralardaki işverenlerle işçiler arasındaki durumu düzenlemektir.

Fakat, gerek Danıştay'da ve gerekse kanun tasarısı üzerinde incelemeler yapan

diğer salâhiyetli teşekküllerde hangi işle-
rin bu kabil sanayiden sayılabileceği de
ayrıca tasrih olunmuştur.

Tasarıda Devlet, vilâyet ve belediyele-
rin idari teşkilâtında müstahdem bulunan-
ların bu kanunun hükümlerine tâbi tutul-
mayacakları meselesi gözönüne alınarak
bu yolda Büyük Millet Meclisinin 17 Mayıs
1928 tarihli bir kararına göre mukavele-
siz çalışan ve istihdam şartları belli olma-
yan müstahdemler hakkında Medeni Ka-
nunumuzun (Hizmet akdi) babında yazılı
hükümlere göre muamele yapılması ge-
rekli olduğu neticesine varılmış ve bu ka-
bil müstahdemler için konulması lâzımge-
len hükümlerin tedvin sahasının İş Kanu-
nu olmadığı kanaati hasıl olmuştur. Bu
arada yalnız fikren çalışan işçilerin de bu
kanunun şümülü dışında kaldıkları anla-
şılmaktadır.

İşçi ücretlerinden ne miktarının hacze
tâbi tutulacağı konusu üzerinde yapılan
incelemeler ve bu ücretlerin ayda elli lira-
ya kadar olanının % 10 undan fazlasının
devir ve temlik meselesi, Danıştay'da bir
hayli tartışmaları mucip olmuştur. İşçiye
verilecek olan bu kabil imtiyazlar dolayı-
siyle kredi sahasının darlaşacağı ve lüzum-
lu sermayenin tedarikinde ilgililere güç-
lükler çıkacağı ve bizzat işçi için de zarar-
lı olacağı ve bu suretle geniş ölçüde suiis-
timallerin ortaya çıkacağı ve bunun işçi-
nin ahlâki durumu üzerinde de bir takım
bozukluklar husule getireceği mülâhaza
edilerek daha amelî bir karara varılmış ve
işçi ücretlerinin ayda elli liraya kadar ola-
nının % 10 undan fazlasının devir ve tem-
lik caiz görülmemiştir. Ancak; ileride gö-
receğimiz veçhile bu mesele sonradan Bü-
yük Millet Meclisinde incelenirken bir işçi-
nin geçim ölçüsü asgari otuz lira olarak
hesaplanmış ve bu miktar üzerinden haciz
veya temlik caiz olabileceği kabul olu-
narak kanuna ona göre hüküm konmuş-
tur.

Bu arada, memleketimizde hemen her
vakit sermayenin sâ'yi ezdiği bazılarınca
ileri sürülerek iş mukavelesinin feshinde
iş sahiplerinin işçiye bir tazminat vermesi

fikri de ortaya atılmıştır. Ancak, mücbir
bir sebeple iş ve hizmet mukavelesini fes-
hetmek zorunda kalan iş sahibinin işçiye
tazminat vermesi, kabahatsiz sermayedar-
ları hırpalıyacağı ve müşkül durumlara
düşüreceği ve bilhassa işçi haklarını tes-
pit ve himaye eden bu kanun lâyihasında
aynı zamanda işverenin haklarının da göz-
önünde tutulması gerekli görüldüğünden
böyle bir teklif kabul edilmemiştir. Diğer
tarafından haber vermeksizin iş akdini bo-
zanlardan ceza alınması fikrinin de an-
cak işverenler için tatbiki kabil olup ve
fakat gideceği yeri bellisiz olan ve ekseri-
ya cebinde parası bulunmayan işçiler hak-
kında tatbikine imkân olmadığından böy-
le bir cezai hükmün tasarıya konmasında
fayda görülemediği. Ancak bütün bu ka-
bil meseleler için tasarıya ayrı ayrı ve çe-
şitli yer ve zamanlarda tatbika uygun
maddeler konmuştur.

Muayyen müddetli iş akitlerinde işçi-
nin ödeyeceği damga resmi üzerindeki ko-
nuşmalar da enteressan olmuş, İş Kanunu-
nun vaz'ındaki maksatlardan birinin de
işçinin himayesi olduğundan bu kabil mu-
kaveleler için işçinin fazla bir külfet yük-
lenmesi uygun görülmemiştir. Esasen ai-
lesiyle birlikte işçinin geçinmesine yetişe-
ceği şüpheli bulunan ücretinden eline ge-
cecek paranın biraz daha eksilmesine se-
bebiyet vereceği ve bunun adetâ maksadı
ihlâl edeceği düşüncesiyle bu kabil ufak
tefek muafiyetlerin işçi için çok görülme-
mesi neticesine varılmıştır. Bununla bera-
ber meselenin diğer taraftan da bir bütçe
ve varidat meselesi olduğu gözönüne ali-
narak bu cihetin takdiri vazı kanun olan
Büyük Millet Meclisinin tasvibine bırakıl-
ması uygun görülmüştür.

Tasarıya işçi ücretlerinin en geç ayda
bir ödenmesi ve haftadan fazla taahhüt-
lerde ise isteyen işçiye işlemiş ücretinin
en çok 3/4 miktarının avans şeklinde ve-
rilmesi işçi ihtiyaçlarının giderilmesi ve
himayesi bakımından lüzumlu görüldü.

Kadın işçilerin gebelik ve lohusalık
hallerinde bunlara verilecek izin meselesi,
Danıştay'da geniş ölçüde bir tetkika tâbi
tutulmuş ve bu hususta Adâlet, Sağlık,

Tarım, Dışişleri Bakanlıklarıyla Askerî Fabrikalar Genel Müdürlüğünden gelen teklifler incelenmiştir. Dışişleri Bakanlığı bu mesele hakkında, Genel Hıfzıssıhha Kanununun 155 inci maddesi gözönünde tutularak aynı zamanda milletlerarası anlaşmalar gereğince gebelik ve lohusalık zamanında altı hafta müddetle işçi kadınların izinli sayılmasının formüle edilmesi teklif edilmekteydi. Danıştay, doğumdan evvel üç ve doğumdan sonra üç hafta olmak üzere işçi kadınların bu devre içinde altı hafta müddetle ve yarım ücret mukabilinde izinli sayılmalarını mutlak olarak tespit etmiştir. Bu altı hafta müddetin lüzumu halinde on iki haftaya kadar çıkarılması da Hükümetin Meclise yapmış olduğu teklifin 20 inci maddesinde yazılmıştır. Bundan başka Danıştayca, hastalığı üç günden fazla süren işçilerin üç günlük yevmiyelerinin tam olarak verilmesi de tasarıda tasrih olunmuştur.

Tasarının bir maddesinde, işyerlerinde (ekonoma) açılması memnuiyeti mevcut olmakla beraber iş sahibinin kâr gözetmeksizin işçilere eşya tedarik etmesi şartı kabul edilmiş olan "akit" lerde başka türlü kombinezonların yasak edilmiş olduğuna işaret edilmiştir. Bayındırlık Bakanlığının bu mesele hakkında öne sürdüğü fikir, bu yolda ihtikâra meydan vermiyecek bir formül halinde mütalâa edilmiş, iş sahiplerinin işçilere satacakları eşya fiyatının evvelden ilân edilmesi ve mahallî hükümetin kontrolü altında bulundurulması Danıştayca da muvafık görülmüş ve maddeye bu maksatla bir fıkra eklenmiştir.

İş sahibi işçinin kendisine ait olupta iş yerinde veya iş dolayısıyla letef olan veya sakatlanan alât ve edevatını ve hayvanlarını tazmin ile ödevli tutulması meselesi üzerinde Adâlet ve Tarım Bakanlıkları tarafından ayrı ayrı teklifler öne sürülmüştür; Adâlet Bakanlığı, bu işin umumi hükümler yoluyla halledilebileceği mümkün

ise de, bunun takdire terkedilmiyerek bu hususta iş sahibiyle işçi arasında hukukî durumu tayin eden esasın kabul edilmesi ileri sürülmüştür. Tarım Bakanlığı da tatbikatta büyük güçlükler ve anlaşmazlıklar doğuracak olan ve ekseriya daimî anlaşmazlıklara yol açacak olan bu maddenin tasarıdan çıkarılmasını teklif etmiş ise de Danıştayca bu cihet kabul edilmiyerek maddede tadilât yapılmamıştır.

İş yerlerinde iş şartlarını, işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık, korunma ve iş emniyeti icaplarını gösterir bir "İç Tüzük" yapılması hakkında, tasarıda iş sahiplerine verilen görev, Danıştayca uygun görülmüş ve bu hususta Tarım Bakanlığının teklifi gereğince dört ay içinde bu tüzüklerin tasdik makamına verilmesi ve tasdik için de iki ay müddet konması kabul olunmuştur.

Bu suretle hazırlanarak belli bir müddet içinde tasdik ettirilip yürürlüğe giren bu iç tüzükler gereğince işçilerden alınacak para cezalarının mutlak surette işçi menfaatlerine harcanması ve yahut bunların işçi yardım sandıklarına yatırılması hususunda Danıştay tasarıdaki esaslarla mutabık kalmıştır.

Haftada kırk sekiz saat olmak üzere kabul edilen çalışma müddetinin hangi sanayide ve ne miktar tatbik olunacağı hakkında İktisat Bakanlığı yetkili görülmüş ve fakat seferberlik hallerinde ise, gerekli bazı yerlerde fazla çalıştırılacak olan işçiye, yine fazla bir ücret verilmesi lüzumlu sayılmıştır. Bundan başka tehlikeli hizmetlerde çalışan işçilerden sigortalı olmayanların bu kabil çalışma sırasında sıhatlerinin korunması için de İktisat Bakanlığı yetkili ve görevli tutulmuştur.

Kanun tasarısının bundan sonraki maddelerine ait inceleme ve bilgilerin verilmesine gelecek yazımızda devam olunacaktır.

Türk İşçisinin Korunması

ve

Mr. John Sutherlandın Radyodaki Konuşması

İşçi Sigortaları Genel Kurulu toplantısı münasebetiyle geçen ayın 14 üncü günü akşamı, İngiliz Kültür Heyeti Ekonomi Müşaviri Mr. John Sutherland radyomuzda İngiltere'ye hitaben bir konuşma yapmıştır. Sayın hatip bu konuşmasında demiştir ki:

"Dün akşam Ankara'da Cihan Palas otelinin salonunda yeni Türkiye'nin yaratıcılarından dört tipte karşılaşmak fırsatını buldum. Bunlar, Türk Hükümet merkezinde henüz sona eren bir iş konferansına delege olarak gelmiş olan iki işçi ve iki üniversite profesörü idi. Her biri hayatın ayrı sahalarından kopup gelmiş olan bu insanlar aynı ülkü ve aynı amacın ateşini taşıyorlardı. Kendileriyle Türk işçisini ilgilendiren meseleler üzerinde konuştukça bu meselelerin İngiltere'deki sosyal meselelerle çok yakın benzerliği bulunduğunu intibamı aldım.

Türk tarihinde ilk defa olarak Ankara'da memleket ölçüsünde, bir işçi ve işverenler kurulu toplanmış ve memleketin sosyal gelişmesine ait meseleler münakaşa edilmiştir. İşçi Sigortaları Kurumunun Genel Kurul toplantısı bu haftanın pazartesi, salı ve çarşamba günleri devam etmiştir. Bu toplantıda 18 işçi temsilcisi, 16 işveren temsilcisi bulunmuş, Maliye, Sağlık ve Sosyal Yardım ve Ticaret Bakanlıklarıyla Çalışma Bakanlığının ve Başbakanlık Umumi Murakebe Heyeti'nin delegeleri, Ankara ve İstanbul Üniversitelerinin sosyal konularla ilgili profesörleri toplantıya iştirak etmiş, Türkiye'de bu yıl yürürlüğe giren yeni sosyal kanunların uygulanması hararetli görüşmelere mevzu olmuştur.

İşçi ve işveren delegeleri Türk sanayiinin oldukça çeşitli kollarını ihtiva etmek üzere kömür, demir, madenî eşya, pamuk, yün, ipek, cam, kâğıt, deri, tütün, üzüm ve incir sanayiini temsil etmekte idi.

Şüphe yoktur ki Türkiye'de işçi temsilcilerinin seçilme tarzı İngiltere'de herkes için alâka verici mahiyettedir. Bütün memleketteki her bir işyerinde o işyerindeki işçiler tarafından seçilen temsilci iş komiteleri vardır. 50 işçiye kadar işçisi bulunan işyerlerinden iki, ikiyüze kadar işçisi bulunanlardan üç, bin işçiye kadar dört, binden fazla işçisi bulunan işyerlerinden ise beş temsilci işçi seçilmektedir.

İşte bu işyeri komiteleri yer yer birleşerek Ankara'daki Genel Kurul toplantısına iştirak etmiş olan 18 işçi delegesini seçmişlerdir. Yukarıda da bahsettiğim gibi Genel Kurul 16 işverenle 18 işçi delege-

sinden teşekkür etmiştir. Bundan başka Genel Kurula Üniversite profesörleri, mühendis, hekim, iktisatçı ve hukukçu olmak üzere Üniversite profesörleri iştirak etmiştir. Böylece görüşme konusu olan sosyal meselelerin bütün cephelerini kavrayan bir temsil heyeti meydana getirmeye çalışılmıştır.

Ankara'daki Genel Kurul toplantısında Sigorta Kurumu'nun Yönetim Kurulu'na işçiler ve işverenler tarafından kendi aralarından birer temsilci seçilmiştir. Sosyal Sigorta Kurumu bu suretle seçilen iki temsilci ile Hükümetçe tayin edilen beş üyeden ibaret bir Yönetim Kurulu tarafından idare edilecektir.

Şüphe yok ki, Çalışma Bakanı Dr. Sadi Irmak'ın adı İngiltere'de meçhul değildir. Bakan, geçen yıl İngiltere Çalışma Bakanlığını işgal eden Mr. Butler ve Mr. Isaacs ile samimi mesajlar teati etmişti. Dr. Sadi Irmak Türkiye'de toplanan bu ilk iş konferansında onu destekleyen hamle verici bir ruh olmuştur.

İşçi Sigortaları Kanunu bu yılın Temmuz ayında yürürlüğe girmektedir. Dr. Sadi Irmak Genel Kurul'un ilk günü yaptığı demeçte, "Büyük Millet Meclisinin Sigorta Kanunu'nu meydana getirirken işçilerin ihtiyaçlarına karşı derin bir anlayış gösterdiğini ve bu alanda batı dünyasının geçirdiği tecrübeleri gözönünde bulundurarak amelî yollar seçtiğini" söylemiştir.

Dr. Sadi Irmak yeni kanunla üçyüz bin işçinin sigortalandığını ve işçi aileleri de hesaba katılınca sigortadan faydalanan insanların bir milyonluk bir yekûna varacağını delegelere izah etti. Şimdiden teşebbüse geçilerek Temmuz ayına kadar kanunun icabettirdiği teşkilât tamamlanacak ve yeni memurlar yetiştirilecektir. İngiliz dinleyicilerim, İngiltere Çalışma ve Millî Hizmet Bakanlığı memurlarından iki uzmanın bu yeni plânların tatbikine geçilmesine yardım ettiklerini öğrenmekle memnun olacaklardır.

Yeni kanunlar hangi konuları şümulü içine almaktadır? Bugün başlıca iki branş üzerinde durulmaktadır. Bunlardan birincisi Sosyal Sigorta Kanunu, ikincisi de İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı Kanunu-

dur. Şimdilik sosyal sigorta, iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık hallerini içine alacak, daha sonra, ihtiyarlık sigortası hakkında da hükümler konulacaktır. Bu maksatla Genel Kurul'un son üç günlük görüşmelerinde bazı teklifler de ileri sürülmüş bulunmaktadır.

Sosyal sigorta işleri bir sigorta kurumu tarafından çevrilecek, bu kurum, Çalışma Bakanlığına bağlı olmakla beraber az çok müstakil ve muhtar mahiyette olacaktır. Bu işin bir Kurum vasıtasıyla idaresinden maksat, sigorta tatbikatında elâstikiyet imkânını sağlamak ve bir dereceye kadar hareket serbestisine yer vermektir.

Bu hususta görüştüğüm bir hukukçu "Kurum ne tamamıyla hususi müessese ne de tam manâsiyle Devlet müessesesidir" diye izahta bulundu.

Kurum'un muhtaç olduğu malî kaynak, başlangıçta Devletçe temin edilecek ve sonra yalnız işverenlerden alınan primlerle masraflar karşılanacaktır.

İş ve İşçi Bulma Teşkilâtına gelince, ilkönce Ankara, İstanbul, İzmir ve Adana gibi dört büyük şehirde faaliyete geçilecektir. Sigorta Kurumu'nun şubeleri daha geniş olarak, memleketin bütün iş bölgelerinde kurulacaktır. Sigorta Kurumu, kanunun yerine getirilmesine lüzumlu yeni personel için yetiştirme kursları vücuda getirecektir. Kanunun sadeleştirilmiş izahlarını ihtiva eden broşürler işçilere dağıtılmak üzere hazırlanmış bulunuyor.

Otelin salonunda kendileriyle konuştuğum dört delegenin bu yeni kanunların teferruatı hakkında engin bir heyecanla anlattıklarını dinlerken, istikbalin onlar için ne kadar büyük bir manâ ifade ettiğini görebiliyordum. Bilhassa karşımda oturan iki işçi delegesi beni çok mütehassis etti. Bunlardan biri, Adana Pamuk Mensucat Fabrikalarının birinden geliyordu. Tecrübeli bir pamuk mensucat teknisiyeni olarak Genel Kurul'a delege sıfatıyla çağrılarak kendisine vazife verilmiş olmasından dolayı iftihar duy-

duğu açıkça görülmekte idi. Türkiye'nin güneyinde olan Adana mühim bir pamuk bölgesidir. Şahsi tecrübemle bildiğim gibi bu bölge yazın bezdirici sıcaklarıyla meşhurdur.

Böyle bir bölgede pamuklu mensucat istihsalinin yürüyebilmesi için işte karşımda oturan işçi temsilcisi gibi azimli ve karakterli insanlara ihtiyaç vardır. Adana'da pamuklu sanayiinin başlıca derdi işçi değişmelerinin pek yüksek seviyeye çıkmasıdır.

Öyle ümit ediliyor ki, yeni sosyal sigorta tatbikatı işçileri fabrikalara bağlanmaya teşvik edecektir. Bu suretle sanayide ustalık artacak ve pamuklu mensucat istihsalı de, bunun neticesi olarak yükselecektir.

Diğer işçi Türkiye'nin kuzeyinde ve Karadeniz kıyısında bulunan Zonguldak kömür madenlerinden geliyordu. 30 yıldanberi kömür madenlerinde işçi olarak çalışmakta bulunduğunu söyledi. Yakın zamanlarda Milletlerarası İş Teşkilâtının kömür komisyonunda Türk işçilerini temsil etmek üzere İngiltere'de bulunmuş, İngiltere'deki dostlarına ve bilhassa kömür sanayiinde çalışanlara selâmlarını bildirmemi rica etti. Adı Esat Çakmakaya olan bu Türk işçisi İngiltere'nin fabrikalarında ve madenlerinde geçirdiği mesut saatleri İngiliz dostlarına hatırlatmamı arzu etmektedir.

Diğer iki delegeden biri sosyoloji, öbürü hukuk sahasında uzman olmak üzere İstanbul Üniversitesi'ne mensup bulunuyorlar. Her ne kadar bu profesörler hukukun ve sosyal teşkilâtın ince nazarı mevzu-larıyla bilhassa alâkadar iseler de bu meselelerin tatbiki cephelerini tetkik etmekten kendilerini alamıyorlardı.

Türkiye'de gerek entelektüeller gerek işçiler, yurtlarının ihtiyaçlarını en alâkalı bir anlayışla takdir etmektedirler. Her iki zümre de yarın için ümitlerle doludur. Sosyal refah yolundaki yeni tecrübelerinde Türkiye'ye başarılar dileyelim."

Bakan Prof. Dr. Sadi İrmak'ın İnceleme Gezisi ve Demeci

Çalışma Bakanımız Dr. Sadi İrmak geçen ayın içinde İsparta, Burdur ve Antalya illerinde bir inceleme gezisi yapmıştır. Buradan İstanbul'a geçerek İstanbul'da da iş ve çalışma mevzularını yerinde tetkik etmiş, İstanbul'da yeni kurulan Bölge Çalışma Müdürlüğü, İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürlüğü teşkilatıyla meşgul olmuştur. Bakan, İstanbul'da gazetecileri kabul etmiş, onların çalışma mevzuları hakkındaki çeşitli suallerine cevap vererek şu demecde bulunmuştur :

" — Çalışma Bakanlığının görevleriyle ilgili olarak Büyük Millet Meclisinin çıkardığı kanunlar ve verdiği direktiflerin uygulanmasına başlanmış bulunduğunu biliyorsunuz. Bu meyanda memleketin on beş ilinde bölge çalışma müdürlükleri faaliyete geçmiştir. Bunlar İş Kanunumuzun gereği gibi uygulanmasını devamlı bir surette kontrol etmektedir.

Memleketimizde sosyal sigortaların çekirdeğini teşkil eden işçi sigortaları kurumu meydana getirilmiştir. Bu kurumun geçen hafta toplanmış olan ve işçi, işveren ve ilim mensupları temsilcilerinden tereküp etmiş olan il genel kurulu önemli kararlar almıştır. Bu meyanda iş kazaları, meslek hastalıkları, ölüm, analık hallerinden başka ihtiyarlık sigortasının da kurulmasına delegelerinin oybirliği ile karar vermiştir.

Özel bir kanunla kurulmuş olan İş ve İşçi Bulma Kurumu da faaliyete geçmiştir. Bu kurumun İstanbul'da bir merkezi ve şimdilik işçi kesafeti olan üç yerde ajansları açılmak üzeredir. Bu kanunla devletimiz çağdaş hukuk telâkkilerine ve giriştiğimiz andlaşmalara uygun olduğu kadar memleket gerçeklerinin de emrettiği bir ödevi fiilen üzerine almaktadır. Kısa bir intikal devresi için mevcut özel iş bürolarının fa-

aliyetlerine şimdilik müsaade edeceğiz. Fakat ileride her nevi iş tavassutu devletçe icra edilecektir. Bu sözlerimle Büyük Meclisin Bakanlığımıza verdiği ilk emir ve direktiflerin uygulanması yolundaki ilk icraatımıza işaret etmiş oldum. Asıl ve daha büyük ölçüde icraat için hazırlanmaktayız. Şöyle ki: Bir taraftan büyük salâhiyetler temsil eden yabancı uzmanların memleketin belli başlı bölgelerindeki araştırmaları ilerlemektedir. Öte yandan kurduğumuz teşkilât vasıtasıyla memleketin ihtiyaçlarını yakından tanımağa uğraşyoruz ve nihayet teknik meselelerde Üniversite profesörlerimizle sıkı bir danışma halindeyiz.

Bu vadide basınınızın yaptığı yayınlardan da esaslı bir surette faydalanmaktayız. Objektif tenkitleri ve ikazları en büyük bir dikkatle incelemekteyiz. Bu alanda basının devamlı yardımını görmekteyim. İşte bütün bu kaynaklardan gelmekte olan malzeme işlenmekte, terkip edilmektedir. Bunlardan kanun tasarısı haline gelecek olanları zamanı gelince basına etraflı olarak bildireceğim. Kısaca şunu söylemek isterim ki, Büyük Meclisin çalışanlar üzerindeki devlet himayesini gittikçe daha tesirli yapmak hususundaki iradesini uygulamak vazifelerimizin başında gelmektedir."

Çalışma Bakanı bundan sonra gazeteciler tarafından sorulan sualler üzerinde şu malûmatı vermiştir :

" — Şimdiden Sigorta Kanunu tatbik mevkiine girmiş ve 300.000 vatandaş sigorta edilmiştir. Dolayısıyla bir milyon insan bundan istifade etmektedir. Eylül'den itibaren ihtiyarlık sigortasının da tatbikına başlanacaktır. Amele sigortasının ödenmesine 1 Temmuzdan itibaren başlanacaktır. Bu sigorta primlerini amele ma-

aşından kesmemek şartıyla müessesese sahipleri tehlikeli işlerde % 6, tehlikesiz işlerde yüzde yarımından başlamak üzere ödeyeceklerdir. Hükümet de buna 300 bin liralık tahsisat vermiş ve bir milyon liralık istikraz hakkını bahşetmiştir. Müessesese sahipleri kesecekleri bu paraları Bakanlığın buradaki bürolarına ödeyeceklerdir. Amele müesseseseye girerken yazılı bir mukavele yapacaktır. İstanbul mintakasında Bakanlığın on müfettişi daimî surette müesseselerle temasta bulunarak işçi durumunu takip etmektedirler.

İş Kanunu, San Fransisco ve ondan evvel iş kongrelerinde verilen kararlara tevfikan iş bulma, ticari müesseselerde çalışmalar, evlerde işçi gibi bilûmum hususata tavassut edecektir.

İşçi çalışanlar ihtiyaçlarını İş ve İşçi Bulma Kurumu bürolarına bildirmekle mükelleftirler. Mamafih müesseseler istedikleri işçiyi tercih edebileceklerdir. Şimdiki halde teşkilât tamam oluncaya kadar işçileri iş sahiplerinin bulmasına müsaade edilecektir.

Sanayi tababeti: Bu tababetin bizde tek mümessili yoktur. Bu sene Amerikaya dört talebe gönderilmektedir. Amerika ve İsviçre'ye 8 talebe daha gönderilecektir.

Psiko teknik : (Vatandaşların daha çocuk iken hangi işe müstaid olduklarının kabiliyet muayeneleriyle tayini).

Sosyal Hizmetler Kurulu Kanunu : (Amelenin ve amele çocuklarının kültürel, sosyal ve sağlık bakımlarından yetiştirilmesi. Bunlardan mada deniz amelesi, zirai amele ve iş mahkemeleri kanununun hazırlanmasına çalışılacaktır. İş Mahkemeleri Kanununda bir hâkim, bir müessesese sahibi, bir de amele üyesi bulunacaktır."

BİBLİYOGRAFYA

Sigorta Muameleleri Matematiği ve Prensipleri

Muammer KURTAY

Fazıl Kâmil Gülçür'ün "Sigorta Muameleleri Matematiği ve prensipleri" adlı kitabıyla kütüphanemiz çok değerli bir eser daha kazanmış bulunmaktadır. İstanbul Yüksek Ekonomi ve Ticaret Okulu üçüncü sınıf Sigortacılık şubesinde verilen derslerin mevzuunu teşkil eden bu eserde, en az lise matematik bilgisine sahip olan herkes, hayat sigortası hakkındaki suallerinin basit çözümlerle cevaplandığını görebilecektir.

Sigorta tekniği problemlerinin kolaylığını göstermek için eserde her bahisten sonra misaller verilmiş ve bu misallerin çözümleri işlenirken bunlardan pratik alanda hangilerinden istifade edileceği de ayrıca incelenmiştir. Eserde hazır kalıplar ve hazır kaideler vermekten ziyade fikirlerin uyandırılmasına dikkat edilmiştir.

Müellif eserin ön sözünde şöyle demektedir: "Bugün rizikonun bulunduğu her yere sigortanın girdiği görülmektedir.

Sigorta işletmeleri, her gün yeni yeni sigorta kombinezonlarını tecrübe etmekte ve bu suretle, sigorta için devamlı bir intibak durumu teminine çalışılmaktadır. Sigorta çalışmalarının henüz sınırlanmamış olması, bu gibi tekniğe geniş bir araştırma kaynağı sağlamış bulunmaktadır.

Gelecekteki sigorta işletmelerini diğer sahalarla intikal ettirebilmek için, bugünün eksiklerini ortaya koymak ve üzerinde işlemek icap eder."

Sigortanın, geniş ve milletlerarası bir teşekküle doğru gitmekte olduğundan bahseden müellif, sigorta tekniğinin incelen-

mesi için lüzumlu bilgilerin yayılmasına yardım etmek gayesiyle eserin hazırlandığını kayıt etmekte ve memleketimizde İş ve İşçiler hakkında kabul edilen kanunlar ve kurulan teşkilât ile sigortaya verilen önemi tebarüz ettirmektedir.

Eser beş kitaptan ibarettir. Birinci kitapta bir "Giriş" ile başlayan birinci kısımda sigortanın tarihçesi başlığı altında sigortanın geçirdiği devreler, Türkiye'de sigortanın geçirmiş olduğu devreler ile sigortanın ekonomi alanındaki ehemmiyeti ve sigorta sosyetesinin tediya ile tahsilâtı arasındaki korrelasyon; ikinci kısımda: Sigortalananabilen elemanlar başlığı altında: bu mevzua dair esaslar çeşitli sigorta elemanlar, mal sigortaları, şahsi sigortalar, mülkiyet sigortaları, kollektif sigortalar, başkaları için yapılan sigortalar; Üçüncü kısımda: Sigorta Muamelelerinin esasları başlığı altında: Rizikolar, rizikoların seleksiyonu, rizikoların parçalanması, sigortada kesinlik,, izah edilmektedir.

İkinci kitapta : Hayat sigortalarının mahiyeti, hayat sigortasının malî esasları rantlar, bir sigorta işletmesinin malî mekanizması, hayat sigortasının istatistik esasları, ölüm kanunları ve bu kanunların türlü şekilleri, ölüm tabloları istatistik neticelerinin düzeltilmesi ve düzeltme metodları komütasyon hesaplarının mahiyeti ve hesap şekilleri, ihtimal hesapları, incelenmektedir.

Üçüncü kitapta, "Hayat sigortasının tekniği, bir baş üzerinde muameleler" başlığı altında bu mevzua dair esaslar, çeşitli

hayat sigortası mukavelelerinin mal olma değerleri, çeşitli rant sigortaları muameleleri, iki taraflı sigorta muameleleri üzerinde durulmaktadır.

Dördüncü kitapta; hayat sigortalarının tekniği birden ziyade başlar üzerinde muameleler başlığı altında; çeşitli hayat sigortası muamelelerinin mal olma değerleri, bir baş üzerine yapılan özel sigorta muameleleri, kontrassüranslı muameleler, sigorta mukavelelerinde genel masraflar.

Beşinci kitapta; çeşitli sigorta kombinasyonlarına temas edilmektedir. Bilhassa memleketimizde büyük bir ihtimamla ele alınan sosyal sigorta konusunun muhtelif halleri, hesap neticeleri bütünü ile birlikte bir sistem içinde ele alınmış, kapital sigortanın mal olma değeri üzerinde türlü kombinasyonlar, matematik rezerveler mevzuları incelenmektedir.

Eserde, yukarıda yazılı mevzuların tetkikinden sonra 31 adet tablo ve sigorta tekniğinin herhangi bir bahsi üzerinde malumatını artırmak isteyenler için geniş bir bibliyografya kısmı gelmektedir.

Bugünkü geniş ve rizikolu çalışma hayatının garantisini teşkil eden sigorta mevzuu üzerinde çok aydınlatıcı bahisleri ihtiva eden bu ilmî eseri sayın okurlarımıza tavsiye ederiz.

Eser, İstanbul'da Millet Kitapevi tarafından yayınlanmıştır. Fiyatı (6) liradır.

İşçinin beslenmesi yahut nazarı ve Amelî Kalori Rehberi

Doktor Şükrü Şenozan'ın "İşçinin beslenmesi yahut nazarı ve amelî kalori rehberi" adlı bir kitabı çıkmıştır. Eserde işçi beslenmesiyle ilgili olan fennî esaslar kaydedilmiş, topluluklara yemek pişirilen yerlerde işleri kolaylaştırmaya yarıyacak nazarı ve amelî bir rehber vücuda getirilmiştir.

Beslenme usullerinin ıslahı meselesinin her millet için esas itibarıyla fizyolojik ve tıbbi ve buna tebaan içtimâî veçhelerden ele alınması gerekli bir mesele olduğundan

bahseden müellif eserinin ön sözünde şöyle demektedir :

(Millî Şef'imizin birkaç sene evvel kömür havzasını teşriflerinde verdikleri emirler üzerine, resmî ve hususi iş meselelerinde işçiye fazla kalori ve sıcak yemek verilmesi hususundaki çalışmalar hissolan derecede artmış bulunmaktadır. Gerek iş yerlerinde, gerek beslenmeleri müesseseler tarafından temin olunan mektep ve ceza evleri gibi topluluklarda bu mühim ve müşkül başarıyı üzerlerine alanların, lâzım olan kaloriyi temin edecek gıdaları, anbardan kazana ve kazandan midelere kadar fennî ve salim bir kontrol altında takip edebilmeleri için bu küçük eserin faydalı olacağını ümit ediyorum.)

Eserlerdeki bahislerin başlıklarını aşağıya koyuyoruz : Beden makinesi ve yakıtları, kalori (Hararet Birimi), kalori yapan ve yapmayan gıdalar, uzvî gıdalar, gıdaların eş kuvvette miktarları, uzvi olmayan, kalori yapmayan gıdalar, koruyucu gıdalar, vitaminsizlik (Karans - Avitaminoz) hastalıkları üzerine bazı hususiyetler, A vitamini ve tesirleri, B vitamini ve tesirleri, C vitamini ve tesirleri, D vitamini, E vitamini, gıda ihtiyacının değişmeleri, işçi beslenmesinde gıda cinslerinin hususiyetleri, işçi beslenmesinde fizyolojik esasların bir hülâsası, işçilere günde bir iki öğün verilecek yemekler üzerine başlıca düşünülecek hususlar, gıdaların birbirlerinin yerine kullanılmaları.

Yukarıda yazılı bahislerden sonra eserin sonuna "muhtelif gıdaların 100 gramından husule gelecek kaloriyi gösteren cetvel" ile "muhtelif yemek tertipleri ve kalori kıymetleri" cetvelleri konulmuştur.

Bu cetvelde, et yemekleri, etli yemekler ve yumurtalar, taze sebzeler pirinçliler ve hububat, hamur işi yemekler ve tatlıların tertibindeki nisbetler ve temin ettikleri kalori miktarı gösterilmiştir.

İstanbul'da Cumhuriyet Matbaası tarafından basılan bu eseri de sayın okurlarımıza tavsiye ederiz. Fiyatı 125 kuruştur.

İşçi Sigortaları

Selâhattin Batu - Ankara

Evvelki gün Ankara'da İşçi Sigortaları Kurumu'nun ilk genel kurul toplantısı yapıldı ve Çalışma Bakanımız Dr. Sadi Irmak bu toplantıda Türkiye'de yeni kurulmakta olan İşçi Sigortaları Kurumunun görevleri ve amaçları üstünde esaslı açıklamalarda bulundu.

Türkiye'de ciddi bir endüstrileşme hareketinin Cumhuriyetle beraber başladığını biliyoruz. Başka memleketlerde hususi teşebbüs eliyle uzun devrelerde gerçekleşen ve birçok sosyal sarsıntılara, vatandaş döğüşlerine meydan veren bu gelişme, bizde henüz başlangıç halindedir. Yurt endüstrisinin büyük ölçüde devlet eliyle kurulmuş ve kurulmakta olması ise, Türkiye'de iş veren ve işçi münasebetlerini daha iyi nizamlamamıza imkân vermekte; patron - amele çatışmalarını doğurabilecek şartlar daha başlangıçta önlenilmektedir.

Gerçi bu işlerin tanzimine henüz yeni başlanılmış ve gereken bütün tedbirler henüz alınamamıştır. Fakat devletin nazım rolünde olması ve yurt yararının her düşüncenin üstünde tutulması, bu alanda en önemli işlerin gereği gibi düzenleneceğine inanca teşkil etmektedir. Yeni kurulan Çalışma Bakanlığımız bu münasebetleri nizamlama yolundadır. Her gün alınan yeni tedbirler ve meydana getirilen kurumlar, iş veren ve işçi münasebetlerini yakın yıllarda özlediğimiz düzene sokacaktır.

Çalışma Bakanımız söylevinde hükümet görüşünü şu şekilde ifade etmiştir: "Büyük millî ve insanî dâvaları olan bir memleketin çocukları ve görevlileri olarak şuna inanıyoruz ki, tek yaratıcı kıymet saydığımız çalışmanın hızını ve verimini arttırmak yolunda en tesirli vasıtalarından biri, çalışanları hayatın ve mesleğin her türlü risklerine karşı garantiye sahip kılmaktır... Mutluluğu

ve hayat garantilerini büyük kütlelere ulaştırmanın çağdaş âleminde de en önemli vasıtası sosyal sigortalardır... Sigortamızı bir devlet müessesesi olarak kurmamız ve muayyen işçiler için umumi ve mecburi kılışımız, geçirilen deneylerden edinilmiş başlıca kazancımızdır.

Başka memleketlerde işçi ve iş veren teşekkülleri tarafından hususi surette meydana getirilen bu kurumları, Türkiye'de devletin meydana getirmesinde zaruret vardır. Mevcut endüstri tesislerinin en önemlileri devlet elinde olduktan başka, hususi teşebbüs tarafından işletilen kurumlar da henüz gelişme çağındadırlar. Bu teşebbüslerde kendiliğinden bir inkişaf beklemek ve meydana gelecek işveren ve işçi teşekküllerinin sigorta işlerini kendilerinin nizamlamasını istemek, bir çok anlaşmazlıklara yol açabilir. Gereksiz enerji israfına sebep olabilir.

Bu itibarla memleketin bütün endüstri teşekküllerindeki sigorta işlerini bir elden ve devlet önderliğiyle idare etmenin büyük faydaları olacağı şüphesizdir. Bir taraftan "çalışanların kaabil olduğu kadar geniş sayıda ve mecburi bir tarzda sigorta edilmesi, primlerin asgari hadde tutulmasına imkân verecek" öte yandan yeni kurulmakta olan endüstrimizin gelişmesinde "bütün maliyet unsurları üzerinde titizlikle durmak" imkânı hasıl olacaktır.

Şimdiden aileleri ile birlikte milyonu geçen bir vatandaş kütlesinin, muayyen bazı risklere karşı da olsa, sigorta edilmiş bulunması hiç de küçümsenemeyecek bir başarıdır. Ve iş veren, işçi ve devlet teşekküllerinin birlikte idare edecekleri bu kurumun "haklara ve ödevlere karşı karşılıklı bir saygı zihniyetiyle" çalışarak muvaffak olacağından şüphe edemeyiz.

Gerçi kabul edilen bütün yardımların tam özlediğimiz ölçülerde olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Fakat ideal şartları istemek için ideal imkânlarla yak-

laşmamız lazımdır. Sosyal münasebetlerin tanziminde en ileri görüşlere göre hareket eden Parti hükümetlerimizin işçi sigortalı işini de en kısa zamanda en iyi şekilde düzenliyeceğinden emin bulunuyoruz.

Cezaevi İşyurdu

(Vâ - Nû) - Akşam

Son zamanlarda gazetelerle yapılan bazı ilânlar dikkati çekiyor: İstanbul'da, Sultanahmetteki Cezaevinde bir işyurdu açılmış. Temiz malzeme ve mükemmel işçilikle burada hilesiz toptan ve perakende ayakkabı, elbise oda takımı vesaire siparişleri kabul ediliyormuş. Arzu edenler müdürlüğe müracaat edebilirlermiş. Fahrî reklâma ben de yardım edeyim: Hattâ 21074 telefon numarasıyla konuşarak tamamlayıcı malûmat alınabilirmiş.

Defalarca bu sütunda tekrarladığım gibi, on beş sene kadar evvel bir matbuat dâvasından dolayı tevkif edilip 26 gün mahpus kaldıktan sonra beraet etmiştim. Tevkifhane hâtıralarımla şimdiki hali kıyas etmek arzusuna kapılarak Cezaevi işyurdu müdürü B. Cevat Muradoğlu'dan bu yeni müesseseyi bana göstermesi için ricada bulundum.

Sultanahmetteki Cezaevi bir hapisane değil, bilhassa tevkifhane olduğundan buranın çalışma yurdu öbür Cezaevlerininkinden sonraya bırakılmış; Türkiye'de bu kabil kurulların 27 incisi olarak açılmış. O sebeple tesisleri de henüz tamamlanmamışsa da şimdiye kadar yapılanlar memnun edicidir.

Evvelâ kadınlar tarafındaki bıçkı ve dikiş atelyesini gördüm. Burada, daha ziyade hapishanenin kendi ihtiyaçları temin ediliyor; üç beş kadın çalışıyor. Aletler ve malzeme, burada da, erkekler kısmında da beyliğin. Çalıştırılanlara öğle yemeğinden

başka âzami 200 kuruş gündelik veriliyormuş .Bu para ilerde artırılabilecektir. Asıl maksat "Cezaevine düşenleri bir meslek sahibi olarak serbest hayata iade etmek"... Bu işyurtları, İmralı tarzındaki imtiyazlı müesseselere geçmek için ilk merhaleyi teşkil edecek. Bunlara intisap edenler, müdüriyetçe "iyi not almış" sayılıyor.

Erkekler kısmını gezerken marangozluk, kunduracılık, terzilik şubelerinde, mahkûm ustaların nezareti altında intizamla çalışarak çok iyi mallar hazırlandığını gördüm. Burası tevkifhane olduğu halde, iş sekteye uğramasın diye, ustalar, mahkûm edilmiş dahi olsalar hapishanelere nakledilmiyorlar, Sultanahmet'te bırakılıyorlar. Çalışanlar, sırtlarına Cezaevlerine mahsus bir yanı açık renk, öbür yanı koyu renk kumaştan elbiseler giymiş, mümkün merteye önlükler de takmış. Nüfusları az olsun, öyle sanırım müstakbel Cezaevleri aşağı yukarı hep bu manzarayı arzedecek. Fakat burası, imalâthane olarak yapılmamış; maalesef zemin altında; amma çalışmanın verdiği bir ışıltı ile yukarıki tembelhanelerden pek daha nurlu görünüyor.

Aldığım malûmata göre, boncuk işleri, dokuma, kesekâğıdı, demircilik atelyeleri de açılacaktı. Tevkifhanenin modern bir berberi, bir de kantini var. Kantine, eskiden âsî azılların prangaya vurulduğunu gördüğüm bodrumda açılmıştır. Yine eskiden mahkûmlar, yiyeceklerini ve sigaralarını dışardan pek pahalıya, aldanarak ve mutavassıta hisse kaptırarak getirttikleri halde, şimdi, gözleri önünde tarttırarak, mâkul bir fiata alabilmektedirler.

İşte, bütün bu noktalardan, tevkifhane ve hapishanelerimizin hayatında bir ilerleme olmuştur. Cezaevleri, belki de bu gidişle bir gün her mahkûmun seviyesini iyiliğe doğru yükselten cidden faydalı bir müessese olacaktır. Eskiden "sabıkalı profesörler",

Türk Emekçilerini Koruma tedbirleri Alınıyor

Ahmet Halil - Cumhuriyet

Yeni kurulan ve henüz bir yaşını bile doldurmayan Çalışma Bakanlığımız, Ankara'da bulunduğu şu birkaç günlük müşahedelerime göre, gerçekten takdir değer bir çalışma ve davranma çığırını açmış bulunuyor. İşçi Sigortaları Kanununda Genel Kurul ismi ile, İş ve İşçi Bulma Kanununda Danışma Kurulu adı ile vücuda getirilen iki heyet, bu çalışma tarzının hukuki kadrosunu esasen tespit etmiş ise de bu kadrolara göre hareket edişin hafta içindeki manzarası çok memnuniyet verici bir levha teşkil etmiştir. Her iki heyet, her sene muayyen zamanlarda toplanarak kanunların ve mevzuatın aksayan taraflarını düzeltecektir. Heyetlerden birinin toplantısı münasebetiyle Çalışma Bakanı Dr. Sadi Irmak'ın dediği gibi "kanunda Genel Kurula önemli yer verilmiştir. Bunun sebebi aşikârdır. Müessesemiz dinamik bir müessesedir ve hayatın akışıyla birlikte gelişme mecburdur. Bu gelişme tekliflerinin çalışma hayatında işçi ve iş-

toy mevkuflara gözümüzün önünde ve ciddi ciddi yankesiciliğin, kasa hırsızlığının, bıçak kullanmasının verimli usullerini öğretiyorlardı. Şimdi, temiz yüzlü ve kaderin cilvesine kurban gitmiş ustalar ayakkabıcılık, terzilik, doğramacılık öğretiyor.

Bu yola girenlere muvaffakiyetler temenni ederim. Vaktiyle prangaya vurulurken şimdi "altın bilezik" edinen mahkûm yurttaşlarımıza hapishane ananesi mucibince bir duada da bulunayım. Akşam üstü, ışıklar yanınca, herkes birbirine, bu nurdan medet umarak, aynı sözü söyler:

— Allah kurtarsın !

Ben de onlara bu ananevi sözünü gönülden tekrarlarım.

veren sıfatıyla faal olan arkadaşların teşkil ettiği Genel Kuruldan gelmesi elbette faydalıdır. Genel Kurul, o kadar itinalı bir surette meydana getirilmiştir ki, burada Türk demokrasisinin imtiyazlı bir sınıf tanımadığını, bütün mesleklerin milletimizin yükselmesi uğrunda birbirinin çalışmasını destekliyen bir bütün teşkil etmesini hedef tuttuğunu canlı bir tablo halinde görmekteyiz. Genel Kurulumuzda, memleketin çeşitli bölgelerinden gelmiş olan işçi ve işveren ve hükümet temsilcileri aynı gaye yolunda toplanmış bulunuyor. Haklara ve ödevlere karşılıklı saygı ve dayanışma zihniyeti içinde Genel Kurulumuzun beklenen hizmetleri göreceğine emniyetimiz vardır."

Hafta içinde 1) Türk işçileri arasından seçilmiş on beş müessilden, 2) İşverenler arasından intihap olunmuş on beş âzadan, 3) İstanbul ve Ankara'nın muhtelif kültür müesseselerine mensup yedi ilim adamından, 4) Çalışma Bakanlığı'nın alâkalı idarecilerinden mürekkep olmak üzere teşekkül eden her iki heyetin gerek Bakanlık teşkilâtından, gerek kanunda yeri yoksa yeni kanun yapma veya mevcudu tadil etme hareketlerinden beledikleri nelerdir? Bazan Bakan Dr. Sadi Irmak'ın, bazan da Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Dr. Prof. Hüseyin Avni'nin reisliği altında toplanan heyetlerin Türk işçisini ve bütün emekçi tabakasını korumağa matuf tekliflerinden bazıalarını tesbite çalışacağız.

1 — İş ve işçi danışma kurulu müzakerelerinde "Cumhuriyet" gazetesinin geçenlerde bahismevzuu ettiği ve Halk Partisince idare edilen "İşçi Bulma Yurdu"nun gördüğü hizmetler şükranla yad edilmiştir. Başında yaptığı işin gayesini idrak etmiş ciddi bir fen adamımızın bulunduğu bu "Yurd" un yaptığı gibi iş için müracat eden işçilere, iş buluncaya kadar yarıyacak bir barınma yeri temin etmelidir. İstanbul'daki "Yurd" un elli kişilik yatakhane vardır. İş ve işçi kurumu, iş müracatlarının sık ve çok

olduğu yerlerde "barınak" lar yapmalıdır. Daha şimdiden Adana'da bu gibi "barınak" ların inşasına başlanmıştır. 4837 sayılı ve 25/1/1946 tarihli İş ve İşçi Bulma Kurumu kanununda bu ciheti temin edecek ve kolaylaştıracak maddeler yoksa da sayın Çalışma Bakanı, eldeki imkân ve çarelerle bu cihetin başarılabileceğini kat'iyetle temin etmiştir. Zira memleketimizin hususi bünyesi, uzak yerlerden gelen işsiz amelelerin birkaç gün veya birkaç hafta için, yeni işyeri bulma zamanına kadar barındırılmasını şiddetle talep etmektedir.

2 — Çalışma arz ve talebini gösteren neşriyate ehemmiyet verilmesi, bu neşriyatı iş ve çalışma imkânları arıyan vatandaşlara kadar ulaştırma işine son derece değer atfedilmesi Ankara'daki Çalışma Bakanlığının hazırladığı genel ve danışma kurulları toplantısının üzerinde durduğu meselelerden biridir. İstanbul ve Ankara'da birkaç gazetenin muayyen günlerde birkaç sütununu, hattâ bazan bütün bir sahifeyi bu işe hasrettikleri görülmüyor. Fakat bunların Türk emekçilerinin ihtiyacını istendiği gibi

tatmin ettiği şüphelidir. Kaldı ki bu gibi iş ve işçi arama, oldukça pahalıya da mal oluyor. Bu yüzden Türk amelesine iş ve çalışma yeri, iş yerlerine de işçi ve emekçi tedariki işini görececek neşriyat, mühim bir problemdir. Yakında İstanbul'da işe başlaması icap eden İş ve İşçi Bulma İdaresi, heyetin el, duvar ilânları ve broşürler neşri hususundaki dileklerini ehemmiyetle gözönünde tutacaktır.

3 — Gerek hususi, gerek devlete ait sınıai müesseselerde çalışan işçiler, harp boyunca ve şimdi, muayyen bir dereceden yukarı olan ustaların, teknisiyenlerin, müstahdemlerin elde ettikleri bir istifadeden mahrum kaldılar ve emekleriyle işleyen fabrika ve müesseselerin mamul ve mahsullerinden imtiyazlı olarak faydalanamadılar. Heyet, isteyen Türk işçilerinin, maliyet fiatı üzerinden fabrika mamullerini elde etmesi esbabının teminini ehemmiyetle talep etmiştir.

4 — Buhranlı harp senelerinde Millî Şef'in de işaretleriyle işçilere verilmeğe başlanan bir öğün yemeğin, icap eden yerlerde üç öğüne çıkarılması lâzımdır. Husu-

si veya devlete ait işletmelerde Türk amelesinin bu suretle kayırılması, iş yerlerinin hesabına gelmese dahi, mutlaka gözönüne alınmalıdır. Kaldı ki, ilk zamanlarda belki pek elverişli yani ekonomik olmıyan böyle bir hi-maye ve kayırma tarzı, emek erbabını çalışma yerlerine bağlamak ve daha çok ısındırmak itibariyle verim üzerine de tesir eder. İşçi kütlesinin sıhhatine yapacağı tesir ise, nüfusun kalitesini düzeltme bakımından dolayısıyla pek verimli olacaktır.

İşte bu gibi yirmi kadar talep ve teklif ile neticelenen Danışma Kurulu müzakereleri, demokrasi Türkiye'sinde ele alınan sosyal bir davânın dinamizmi ile müte-rasip bir yol takip etmiştir. Emek ve teşebbüs erbabı yanında emek ile teşebbüsün münasebetlerini düşünen bilgi erbabının da bulunması, bu yolu, aynı zamanda sosyal hakikatlere doğru götüren bir yol olarak vasıflandırmaklığımızı da icap ettirmektedir. İlim ile tatbikatın bu el ve işbirliğini yürütenleri tebrik ederken bu birliği senenin birkaç gününde değil, icap eden her anda göz önüne almalarını temenni edelim.